

**UNIVERSIDADE DE RIO VERDE (UniRV)
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

ANA CAROLINE FIUSA RIBEIRO

**ESTRESSE NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DA
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE DE
RIO VERDE**

RIO VERDE, GO

2017

ANA CAROLINE FIUSA RIBEIRO

**ESTRESSE NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DA FACULDADE DE
CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE DE RIO VERDE**

Trabalho de Conclusão de Curso II apresentado à Banca Examinadora do Curso de Ciências Contábeis da Universidade de Rio Verde (UniRV) como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Me. Ricardo Neves Borges

Co-orientador: Prof. Esp. Maxsuel Bueno Rezende

RIO VERDE, GO

2017

Ficha Catalográfica

RIBEIRO, Ana Caroline Fiusa.

Estresse no trabalho: percepção dos docentes da Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade de Rio Verde / Ana Caroline Fiusa Ribeiro. - Rio Verde. - 2017.
59f.

Trabalho de Conclusão de Curso II (Graduação) apresentado à Universidade de Rio Verde – UniRV - Faculdade de Ciências Contábeis, 2017.

Co-orientador: Prof.º Esp. Maxsuel Bueno Rezende

1. Estresse no Trabalho. 2. Esgotamento Profissional. 3. Docência.

Bibliotecário (a) responsável:

ANA CAROLINE FIUSA RIBEIRO

**ESTRESSE NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DA
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UniRV**

Trabalho de Conclusão de Curso II apresentado a Banca Examinadora do Curso de Ciências Contábeis da Universidade de Rio Verde (UniRV), como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Rio Verde, Goiás, 19 de junho de 2017

BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Ricardo Neves Borges
Universidade de Rio Verde (UniRV)



Prof. Esp. Leonardo Antônio Rodrigues
Universidade de Rio Verde (UniRV)



Prof. Esp. Fernanda Sousa Marques
Universidade de Rio Verde (UniRV)

Dedico este trabalho primeiramente a Deus que me amparou e me guiou durante esta jornada, permitindo que esse sonho se concretizasse.

Ao meu pai Jalmir, que mesmo não estando mais presente fisicamente entre nós, sei que não deixou de me acompanhar por nenhum momento, um de seus sonhos era me ver graduada: essa realização é totalmente dedicada a ti!

AGRADECIMENTOS

Gratidão é o que não falta!

Deus, obrigada por tudo que me ocorreu durante esta jornada, os bons e os maus momentos, todos foram aprendizados!

Pai, nunca deixei de pensar em ti, tenho certeza que sua mão sempre esteve me amparando durante esta caminhada, lembrar-me do quanto me incentivava, foi um motivo a mais para que não desistisse nos momentos de maior dificuldade.

Mãe (Divina), o que dizer? Nunca me deixou desanimar, sempre me incentivou a continuar, por mais difícil que fosse, sempre me disse que se não desse certo da primeira vez, que continuasse a tentar, mas nunca desistisse! Não tenho palavras para agradecer tudo que és e representas em minha vida, obrigada é muito pouco diante de tudo!

Meu irmão Juninho, obrigada por você mesmo distante sempre estar presente, por ser esse exemplo de ser humano, por me ensinar que o valor da vida está na simplicidade, nos menores detalhes, por mostrar que é possível superar todas as adversidades para se realizar um sonho, por mais simples que ele seja. Você agora é o homem da casa e sei que apesar desse palhaço existe um cara aí dentro que tem a real noção disso! Tem muito do nosso pai em você, nunca perca essa essência!

Ao longo da vida encontramos diversos tipos de professores: professores pais, professores amigos, professores irmãos e professores apaixonados. Cada um a sua maneira, cada um com suas peculiaridades. Apesar de todos os percalços, de todas as dificuldades, é nos mestres em quem confiamos. Obrigada por todo o conhecimento compartilhado, pela paciência e incentivo despendido.

À orientadora do TCC I, Professora Vânia Luiza Pagliari Cruz que me sugeriu este tema, que apesar de complexo e desafiador, me fez repensar muito minha própria vida profissional.

Ao meu orientador do TCC II, Professor Ricardo Neves Borges por aceitar orientar este trabalho, mesmo em andamento, pela paciência, disponibilidade e todo o apoio prestado.

Ao meu co-orientador Maxsuel Bueno Rezende, por aceitar participar deste trabalho.

Paulinho, o que seria de mim sem você durante essa trajetória? Muito mais que um companheiro, te respeito como um irmão mais velho, sempre ouvi teus sermões e sempre tive muita consideração por tudo que me disseste! Obrigada pela paciência com meu jeito bruto de ser, por toda colaboração durante esses quatro anos, pela amizade, por ouvir meus desabafos e,

por sempre estar ali para puxar minha orelha quando foi necessário, tudo isso fez diferença e colaborou de forma significativa para que realizássemos este sonho.

Raíla e Carmem, nem preciso mencionar o quanto foi importante a amizade neste percurso. Não fomos apenas companheiras de balada, fomos o fortalecimento uma da outra nos momentos difíceis, o apoio durante as madrugadas de TCC, a ajuda nos estudos das provas mais complexas, nunca me esquecerei do apoio incondicional de vocês quando precisei. Que Deus abençoe nossa amizade sempre!

Enfim, a todos os colegas de sala e a todos os servidores do Centro de Negócios, que me acompanharam, contribuíram e me aturaram durante esses 4 anos, tenho um carinho especial por cada um!

RESUMO

O estresse é um desequilíbrio tanto físico como mental e, diversos fatores podem contribuir para que esse desequilíbrio aconteça no ambiente de trabalho. O objetivo do presente trabalho foi verificar se existem fatores que influenciam no estresse e no esgotamento profissional do professor do curso de graduação em Ciências Contábeis da Universidade de Rio Verde (UniRV). Utilizou-se da pesquisa bibliográfica, com caráter exploratório e descritivo, pelo método dedutivo, no qual teve como população e amostra os professores que lecionam no curso de Ciências Contábeis da UniRV. Aplicaram-se três questionários: Questionário Sócio Demográfico e Aspectos Individuais; Escala de Estresse no Trabalho e Inventário de Esgotamento Profissional de Maslach, dividido em três escalas, sendo elas, Exaustão Emocional, Despersonalização e Realização Pessoal. Quanto aos resultados apresentados, referente à Escala de Estresse no Trabalho, 63,86% dos entrevistados assinalou “absolutamente não” para situações que ocorrem no seu dia-a-dia e que poderiam influenciar no seu estresse. Já o questionário, Inventário de Esgotamento Profissional de Maslach apresentou os seguintes resultados, referente à Escala de Exaustão Emocional verificou-se que os entrevistados apresentam um baixo nível de sobrecarga emocional, já que 32,64% responderam “nunca” em relação aos sentimentos que indiquem exaustão emocional relacionada ao trabalho; referente à Escala de Despersonalização notou-se que 50% dos entrevistados responderam que “nunca” tem os sentimentos destacados nas questões; referente à Escala de Realização Pessoal, 27,34% respondeu que “algumas vezes por semana” tem os sentimentos relacionados nas questões, mostrando que os alunos não têm influência no estresse e que a profissão tem lhes proporcionado realização.

Palavras-chave: Estresse no Trabalho. Esgotamento Profissional. Docência.

ABSTRACT

Stress is a physical and mental imbalance and several factors can contribute for it in the work environment. The objective of the present study was to verify if there are any factors that influence stress and occupational exhaustion of professors of the undergraduate course in Accounting Sciences of the University of Rio Verde (UniRV). We used bibliographic research with exploratory and descriptive character, through deductive method, in which the professors who teach in Accounting Sciences of UniRV were the population and sample. Three questionnaires were applied: Sociodemographic Questionnaire and Individual Factors; Occupational Stress Scale, and Maslach's Occupational Exhaustion Inventory, divided into three scales: Emotional Exhaustion, Depersonalization, and Personal Fulfillment. Regarding the results presented, concerning the Occupational Stress Scale, 63.86% of respondents indicated "absolutely no" for daily life situations that could be inducing their stress. However, the Maslach's Occupational Exhaustion Inventory questionnaire presented the following results, concerning the Emotional Exhaustion Scale: the respondents presented a low level of emotional overload, since 32.64% of them answered "never" in relation to feelings that indicate emotional exhaustion related to work. Regarding the Depersonalization Scale, it was noted that 50% of respondents answered that they "never" have the feelings highlighted in the questions. As for the Personal Achievement Scale, 27.34% of them answered that they have the feelings related in the questions "sometimes a week", showing that students do not influence on stress and that their occupation provides them fulfillment.

Keywords: Occupational stress. Occupational exhaustion. Teaching.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Gênero e faixa etária dos entrevistados	28
TABELA 2 – Estado civil e número de filhos dos entrevistados.....	28
TABELA 3 – Nível de instrução e tempo de atuação dos entrevistados.....	29
TABELA 4 – Número de faltas relacionadas ao tempo de atuação dos entrevistados	29
TABELA 5 – Atividades fora da Universidade	30
TABELA 6 – Atividade física e atividades de lazer	30
TABELA 7 – Escala de estresse no trabalho.....	32
TABELA 8 – Escala de exaustão emocional.....	35
TABELA 9 – Escala de despersonalização	37
TABELA 10 – Escala de realização pessoal	39

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA DE PESQUISA	12
1.2 OBJETIVO GERAL E ESPECÍFICOS	13
1.3 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA	13
1.4 DELIMITAÇÃO	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 EDUCAÇÃO NO ENSINO SUPERIOR	15
2.2 DOCÊNCIA NO ENSINO SUPERIOR	16
2.3 PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZADO	17
2.2 ESTRESSE E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR	18
2.5 SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	19
3 PROCEDER METODOLÓGICO	22
3.1 CLASSIFICAÇÃO	22
3.2 POPULAÇÃO, AMOSTRA, PERÍODO E COLETA DE DADOS	22
3.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	23
3.4 ASPECTOS ÉTICOS	24
3.4.1 Riscos e benefícios	24
3.4.2 Critérios de inclusão e exclusão	25
3.4.3 Forma de abordagem dos participantes	25
3.4.3 Motivação quanto à pesquisa e profissional da saúde	25
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	27
4.1 PERFIL DA INSTITUIÇÃO	27
4.2 PERFIL DOS PROFESSORES	27
4.3 ANÁLISE DOS RESULTADOS	28
4.4 ESCALA DE ESTRESSE NO TRABALHO	31
4.5 INVENTÁRIO DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL	33
4.6 LIMITAÇÕES DA PESQUISA	41
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO	44

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA DE PESQUISA

O mercado de trabalho exige mais a cada dia de seus colaboradores, o nível de cobrança para o atingimento de metas e resultados é cada vez maior. Com o intuito de alcançar esses resultados, o trabalhador acaba se expondo física e mentalmente, se dedicando além de sua capacidade, trazendo consequências principalmente à sua saúde (GLINA, 2010).

A Síndrome de *Burnout* é uma resposta aos fatores estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho, resultante de vivências profissionais complexas, causa ao trabalhador atitudes negativas com relação aos envolvidos em seu ambiente de trabalho, reflexos negativos diretos em seu desempenho profissional e pessoal, ocasionando tendências para o uso de álcool e outras drogas como busca de alívio e, em casos extremos levando a pessoa ao suicídio (BRASIL, 2001).

Aquino et. al. (2008) argumentam que ensinar é uma atividade que apresenta elevado estresse, repercutindo diretamente na saúde e no desempenho profissional dos professores. Desempenhar o papel de professor na sociedade atual envolve muito mais que a sala de aula, o professor se tornou um responsável pelo desenvolvimento psicossocial de seus alunos, além de educador, esse profissional assume o papel de doador de cuidado.

No ensino superior, além de problemas como carga horária excessiva, elevado número de alunos por turma, estrutura física inadequada, salários abaixo da expectativa, desvalorização do profissional, problemas de relações entre os colegas de profissão, os docentes ainda enfrentam o desafio de lidar com jovens e adultos, cada qual com uma personalidade e forma de aprender diferente. Sendo assim, a forma como o professor enfrenta tais adversidades pode refletir de forma negativa em sua saúde, gerando distúrbios físicos e psicológicos (AQUINO et. al., 2008).

A partir dos precedentes citados, surge então a seguinte problemática de pesquisa: Existem fatores que influenciam no estresse e no esgotamento profissional do professor do curso de graduação em Ciências Contábeis da Universidade de Rio Verde (UniRV)?

1.2 OBJETIVO GERAL E ESPECÍFICOS

Diante do problema de pesquisa apresentado, a pesquisa teve como objetivo geral identificar se existem fatores que podem influenciar no estresse e no esgotamento profissional do professor do curso de graduação em Ciências Contábeis da Universidade de Rio Verde (UniRV).

Para que o objetivo geral seja atingido, estabeleceram-se os seguintes objetivos específicos:

- a) Discorrer sobre o ensino superior no Brasil, docência universitária e o processo de ensino-aprendizado;
- b) Descrever sobre o estresse e seus reflexos na saúde e no desempenho profissional;
- c) Aplicar o questionário aos docentes da Faculdade de Ciências Contábeis quanto à percepção de estresse no trabalho.
- d) Verificar os fatores de estresse dos professores em relação ao ambiente de trabalho.

1.3 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA

Glina (2010) afirma que as mudanças ocorridas ao longo dos anos no mundo corporativo, geraram transformações nas rotinas de trabalho. Os processos de reestruturação, as mudanças na forma de organização do trabalho e os avanços da automação e da tecnologia da informação, intensificaram o trabalho, atingindo os trabalhadores de todos os níveis hierárquicos.

Areias e Comandule (2006) ressaltam que embora a tecnologia tenha sido um libertador para trabalhos pesados e perigosos, esse processo tecnológico desencadeou mundos de trabalho diversos. Uma significativa parte da população está trabalhando sob condições que afetam diretamente sua saúde e bem-estar, enquanto a outra parte se dedica de forma excessiva ao trabalho e expressa uma incerteza e temor em ficar desempregado. Este receio do desemprego é um grande fator de risco para a saúde física e mental, principalmente em países como o Brasil, onde o bem-estar social está muito aquém das reais necessidades de sobrevivência.

A publicação do Decreto nº 3.048 em 1999 traz a descrição de transtornos mentais relacionados ao trabalho, e apresenta um desafio aos profissionais de saúde e de gestão de

pessoas nas organizações públicas e privadas, no que se refere ao trabalho de reconhecimento e à prevenção dessas patologias no ambiente de trabalho.

Segundo Ferenhof, I. e Ferenhof, E. (2002), o educador não desiste de sua dedicação ao ensino, pois seu trabalho não lhe propicia apenas recompensa monetária e, quando se envolve além de suas atividades atrapalhando sua habilidade profissional, seu relacionamento e sua disposição para atender às necessidades do corpo discente e docente, pessoal técnico-administrativo e a organização como um todo.

O curso de Ciências Contábeis faz parte das Ciências Sociais Aplicadas, e é notório que as pesquisas sobre Contabilidade ao longo de tempo vêm crescendo, seja em revistas específicas, congressos técnicos sobre o tema, bem como edições de livros e artigos.

A docência faz parte do processo de formação dos profissionais que atuarão nessa respectiva área, e nesse sentido, a presente pesquisa não objetivou a caracterização e/ou descobertas de síndromes, fobias, e/ou doenças, tão somente verificou fatores que podem influenciar o estresse nos docentes, quantificando tais fatores, não sendo possível, nem objetivo e problema da pesquisa, discorrer qualitativamente sobre tratamentos e/ou terapias para esses fatores.

Diante de tais desafios e da complexidade da saúde mental no trabalho, a presente pesquisa identificou se existem fatores que possam influenciar no estresse e no esgotamento profissional do professor do curso de graduação em Ciências Contábeis da UniRV – Universidade de Rio Verde (UniRV), visando expandir as discussões sobre as situações que repercutem na saúde dos profissionais da educação que atuam especificamente na universidade e curso pesquisado.

Com o intuito de contribuir de forma original para o conhecimento do tema, ressaltando que não há estudo semelhante na Faculdade de Ciências Contábeis, a pesquisa pretende auxiliar aos profissionais para identificar se existe e até mesmo evitar o estresse e o esgotamento profissional.

1.4 DELIMITAÇÃO

A presente pesquisa delimitou-se a todos os professores que lecionam no curso de Ciências Contábeis da Universidade de Rio Verde (UniRV) no 1º semestre de 2017, incluindo os que não estão lotados no curso.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 EDUCAÇÃO NO ENSINO SUPERIOR

O ensino superior no Brasil teve seu início ao findar o século XIX, com a proclamação da república e consequente crescimento das escolas superiores no país, que se deu de forma acelerada, porém desconexa e com foco para a formação profissional (SOUSA, 2009).

Através de um projeto idealizado no ano de 1843, houve a tentativa de criação de uma universidade que levaria o nome de Universidade de Pedro II. Logo mais, no ano de 1847, tentaram também criar a universidade do Visconde de Goiânia, entre outras. Entretanto, nenhum desses projetos foi concluído (SOUSA, 2009).

Com ótica ao curso de contabilidade, Robles Jr. e Marion (1998), afirmam que a primeira escola brasileira de contabilidade foi fundada em 1902, em forma de comércio, e levava o nome de Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado. Ainda conforme os mesmos autores, mais tarde, no ano de 1931, fora criado o primeiro curso de Contabilidade, que surgiu através do Decreto nº 20.158.

Porém, somente no ano de 1946 o Brasil veio a ganhar o primeiro núcleo de pesquisa que obedecia aos moldes americanos, com a criação da Faculdade de Ciências Econômicas e Administrativa da USP que, pouco mais tarde veio a oferecer o curso de Ciências Contábeis e Atuariais, elevando assim o nível dos artigos e teses acadêmicas (IUDÍCIBUS, 2009).

Ainda em 1946, a profissão contábil não era muito prestigiada, a mesma ainda era vista como guarda-livros, porém com o passar dos anos a contabilidade veio evoluindo, e o perfil do contador veio acompanhando as mudanças e hoje pode atuar em diversas áreas, como por exemplo, na perícia judicial (CHIROTTO et. al., 2007).

Seguindo ainda em consenso com Chiroto et al. (2007), essa mudanças e evoluções fizeram com que as universidades sentissem a necessidade de melhorar a qualidade de ensino, e, por isso, vem enfrentando dificuldades, principalmente quanto à contratação de bons docentes.

2.2 DOCÊNCIA NO ENSINO SUPERIOR

Peluffo (2014) observa que o Brasil em seu atual contexto socioeconômico passa por transformações que influenciam significativamente o campo social, buscando uma sociedade mais justa, fundamentada nos princípios de democratização, distribuição de renda, fortalecimento da identidade nacional e reconhecimento da diversidade cultural. Embora seja um país de grandes riquezas, o país se encontra numa posição de total desigualdade social, tendo a educação um papel protagonista para o desenvolvimento e superação da desigualdade e exclusão social, atuando desde a educação básica até os níveis mais elevados do ensino.

Para Moran, Masetto, Behrens (2002), a educação é vista como o processo capaz de transformar a sociedade, e que, nela existem diversos métodos distintos de ensino para que os discentes sejam capazes de compreender os assuntos de áreas específicas de conhecimento. Porém, conforme os mesmos autores, todos esses métodos tem o mesmo objetivo, que é levar os alunos a terem uma visão mais ampla do conhecimento, ética, ensino, vida, reflexão e ação.

Franco (2008) diz que apesar da educação ser vista como um fator de transformação, isso é mais evidente no Ensino Superior, porém quanto maior é a desigualdade social, maior é o desinteresse da população na focalização do Ensino Superior.

Jahn (2011) evidencia que o crescimento nas redes de Ensino Superior se dá com o aumento dos egressos do Ensino Médio, uma vez que, no Brasil, de acordo com o IBGE, em 2010 somente 37% dos jovens entre 18 e 24 anos completam o Ensino Médio, enquanto nos outros países o índice é de 79 a 89%. E conforme o mesmo autor, dos 37% dos egressos do Ensino Médio em 2010, apenas 14,6% tentou ingressar na faculdade buscando um futuro melhor, exigindo assim um bom corpo docente.

Para Masetto (2003), desde seu início, a docência universitária vem sendo marcada pela formação de profissionais e, também relata que, o professor tem importante papel nesse processo, pois ele buscará despertar o desenvolvimento da aprendizagem nos alunos.

Santos (2003), afirma que entre os vários papéis do docente universitário, os mesmos enfrentam como maior desafio identificar uma técnica pedagógica que mais se adeque ao perfil dos seus alunos, sempre a ampliando no intuito de atingir um maior número de estudantes. Ainda conforme o mesmo autor, o professor deverá estar preparado para enfrentar a gama de personalidades que encontrará nos discentes.

Por fim, Masetto (2003) ressalta que o docente não procura apenas promover a formação do discente para seu aspecto cognitivo, o papel do mesmo também inclui incentivar

o aluno a desenvolver competências e habilidades que irão auxiliá-lo a se tornar um profissional capaz de exercer com maestria sua profissão e que venha a ser um cidadão responsável.

2.3 PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZADO

Uma das ferramentas de transformação da sociedade é a educação. Através dela os discentes desenvolverão senso crítico, o que os levará a distinguir o que é certo e o que é errado. Sendo assim, o docente deverá proporcionar ao aluno o entendimento das mais diversas áreas de conhecimento, porém, levando em conta que cada pessoa possui distintas personalidades e formas de compreender os assuntos, o docente enfrenta o desafio de se adequar a cada perfil (MORAN; MASETTO; BEHRENS, 2002).

Santos (2003) afirma que esses artifícios usados pelos professores, no intuito de fazer com que a maior parte dos seus alunos compreenda o assunto debatido, são chamados de técnicas pedagógicas.

Ainda conforme Santos (2003), o docente além de estar preparado para utilizar a técnica pedagógica adequada para cada aluno, o mesmo ainda deverá respeitar e conviver com uma gama de personalidades já formadas, uma vez que seu público é formado por jovens e adultos.

Ressalta-se também que o papel do professor não se limita apenas a promover o a formação para o aspecto cognitivo, uma vez que, além disso, o mesmo está em constante busca para que o aluno venha a desenvolver competências e habilidades necessárias para o bom desempenho da sua profissão, assim como também buscar o desenvolvimento da comunidade na qual estão inseridos (MASETTO, 2003).

Sendo assim, o processo de ensino-aprendizado não é somente responsabilidade do professor, o aluno também tem sua contribuição, visto que ele deverá transmitir ao docente reforço, aguçando seu senso crítico e autônomo, tornando esse processo mais dinâmico e mútuo (MORAES; VARELA, 2007).

Por fim, Vygotsky (1988) afirma ainda que o aprendizado não se dá apenas pela transmissão de conteúdo ao aluno, na verdade ele ocorre pela capacidade de raciocínio e inteligência do indivíduo, o que independe do ensino escolar.

2.4 ESTRESSE E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

O trabalho é um dos principais meios de sobrevivência do indivíduo. É nele que as pessoas passam a maior parte do seu dia, sendo um agente transformador que proporciona não apenas sua sobrevivência, mas também sua realização como ser humano perante a sociedade. As transformações ocorridas principalmente a partir do século XX trouxeram um novo conceito de estresse e esgotamento da população ativa (GLINA, 2010).

Murofuse, Abranches e Napoleão (2005), afirmam que um dos fatores que vem causando o estresse e esgotamento da população são as mudanças tecnológicas, introduzidas no processo produtivo, no intuito de possibilitar às empresas o aumento da produtividade e, conseqüentemente, dos lucros, e trouxeram impactos à saúde do trabalhador, com manifestações tanto na esfera do seu físico quanto do emocional. Isso possibilitou que novas enfermidades relacionadas ao trabalho surgissem, inclusive, o estresse.

Murofuse, Abranches e Napoleão (2005) afirmam ainda que a palavra estresse tornou-se de uso cotidiano, espalhada pelos mais diversos meios de comunicação, sendo usada como a causa ou a explicação para inúmeros acontecimentos que afligem a vida humana moderna.

Lipp (2007) define estresse como:

Uma condição de desequilíbrio do funcionamento, tanto físico como mental. Em momentos de tensão excessiva, todo o organismo é afetado. Se este equilíbrio é reestabelecido de pronto, não há danos maiores para a pessoa. No entanto, se a condição de desequilíbrio permanecer por tempo excessivo, as doenças começam a surgir e a impaciência, a ansiedade e a depressão se estabelecem (LIPP, 2007).

Ainda segundo Lipp (2007) é importante entender que diversos fatores podem ocasionar este desequilíbrio, podendo ser condições internas (características de personalidade, auto cobrança, entre outras) e condições externas que são representadas pelas dificuldades enfrentadas na vida. Chiavenato (1999) afirma que o autoritarismo, a desconfiança, as pressões e cobranças, o cumprimento do horário de trabalho, a monotonia e a rotina de certas tarefas, o ambiente barulhento, a falta de segurança, perspectiva e progresso profissional e a insatisfação pessoal são fatores provocadores do estresse no trabalho.

Stoner e Freeman (1999) afirmam que outro estressor é a sobrecarga, seja pelo acúmulo de funções ou pela falta de habilidade para realizar as atividades designadas. As conseqüências do alto nível de estresse podem ser observadas pelo alto número de licenças

médicas, faltas e atrasos frequentes, redução de produtividade, falta de envolvimento com o trabalho.

Martins et al. (2000) citam que o estresse relacionado ao trabalho resulta de várias situações que tornam o ambiente de trabalho ameaçador ao seu desempenho profissional e pessoal, prejudicando sua perfeita interação com tal ambiente.

Bohrer (2013) destaca que a contínua interação humana que é vivida pelo profissional docente requer uma flexibilidade diante situações inesperadas que “resultam das relações com o outro e sobre o outro, que não deixa de ser objeto de seu trabalho”, surgindo questões como a ética, afetividade, entre outros. Sendo assim, a ausência de motivação, interesse e a indisciplina por parte dos alunos se tornam fatores estressores para o professor.

Zorkot (2011) ressalta que é necessária à preocupação em construir um ambiente de qualidade e bem-estar no trabalho, tanto no que se refere ao clima ambiental quanto nos aspectos ligados às relações interpessoais típicas de qualquer grupo social.

2.5 SÍNDROME DE *BURNOUT*

Não há como falar de estresse no trabalho sem mencionar a síndrome de *Burnout*. Seu conceito foi desenvolvido na década de 1970 pela psicóloga social Cristina Maslach e pelo psicanalista Herbert J. Freudenberger, ambos a tratavam como a pena que o profissional paga por sua dedicação ao cuidar de outras pessoas e seu empenho para alcançar uma grande realização (FRANÇA; RODRIGUES, 2005).

A Síndrome de *Burnout* é uma resposta aos fatores estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho, resultante de vivências profissionais complexas, causa ao trabalhador atitudes negativas com relação aos envolvidos em seu ambiente de trabalho, trazendo reflexos negativos diretos em seu desempenho profissional e pessoal, acarretando tendências para o uso de álcool e outras drogas como busca de alívio e, em casos extremos levando a pessoa ao suicídio (BRASIL, 2001).

O *Burnout* é fruto das relações de trabalho, principalmente de profissionais em que o objeto de trabalho esteja diretamente relacionado ao contato com outras pessoas ou que por algum motivo não conseguem alcançar a perspectiva com relação ao seu desenvolvimento profissional.

Maslach (2003) define o *Burnout* como uma resposta prolongada a estressores crônicos emocionais e interpessoais no trabalho formado por três dimensões, exaustão

emocional, cinismo e senso de ineficácia, envolve a tensão crônica que resulta de uma incongruência, ou desajuste, entre o trabalhador e o trabalho e sendo independente de profissão.

Para Codo e Menezes (1999), *burnout* pode ser conceituada como uma síndrome de trabalho originada através da discrepância da percepção individual entre esforço e consequência, influenciada por fatores individuais, organizacionais e sociais.

Já para Trigo, Teng e Hallak (2007), o termo *burnout* surgiu de um jargão de inglês e pode ser definido como aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia. Assim conforme os autores, entende-se então que trata-se daquelas pessoas que chegaram ao seu limite, acumulando grande prejuízo em seu desempenho físico ou mental, através de um processo iniciado com excessivos e prolongados níveis de estresse no trabalho.

Trigo, Teng e Hallak (2007) afirmam ainda que tal exaustão emocional abrange sentimentos de desesperança, solidão, depressão, raiva, impaciência, irritabilidade, tensão, diminuição de empatia; sensação de baixa energia, fraqueza, preocupação; aumento da suscetibilidade para doenças, cefaleias, náuseas, tensão muscular, dor lombar ou cervical, distúrbios do sono.

Os profissionais mais atingidos pela síndrome são pessoas que estão diretamente em contato com outras e são expostas a situações de empatia e sofrimento humano. Dentre as classes mais expostas à síndrome pode-se citar: profissionais da saúde, professores, policiais, bombeiros, assistentes sociais, jornalistas, entre outros (MACHADO, 2016).

O *Burnout* é um assunto que ganhou espaço, nos estudos de comportamento humano em decorrência das mudanças e complexidades ocorridas nos ambientes organizacionais. A Síndrome de *Burnout* se tornou frequente, assim como as pressões, cobranças, prazos acirrados, recursos escassos sobre o trabalhador (SCHUSTER et al., 2015).

Benevides-Pereira et al. (2002) ressaltam que os educadores estão apontados como um grupo de risco a desenvolver a síndrome, porém poucos têm conhecimento e se previnem contra seus efeitos. O professor acumula atividades de preparar e ministrar aulas, além de todas as atividades acessórias relacionadas ao seu labor, como corrigir provas, trabalhos, manter diários preencher relatórios. Este profissional deve ainda, se manter atualizado, participar de atividades extraclasse, participar de reuniões pedagógicas e administrativas. Ser professor é uma função que exige do profissional uma responsabilidade além do que levar conhecimento técnico aos discentes, além de ter que lidar com as salas de aula, existe o risco de violência, tanto dentro de seu ambiente de trabalho como fora dele.

Ferenhof, I. e Ferenhof, E. (2002) destacam que as pesquisas realizadas com professores, apontam que mesmo profissionais que apresentam altos índices de motivação também são atingidos pela síndrome.

O Ministério da Saúde (2001) aponta que tem se expandido o predomínio da Síndrome de Esgotamento Profissional em trabalhadores oriundos de ambientes de trabalho que têm passado por grandes mudanças organizacionais, como redução significativa do quadro de empregados e dispensas temporárias devido à reestruturação produtiva. Quanto à prevenção, o Ministério da Saúde ressalta a importância da mudança na cultura organizacional, reduzindo a intensidade de trabalho, diminuição da competitividade, implantação de metas coletivas que busquem o bem-estar individual, para que essas ações tenham efeito, é importante uma ação interligada entre os setores de assistência e prevenção.

Codo e Menezes (1999) salientam ainda que, com ótica a uma perspectiva organizacional, os sintomas que compõem a Síndrome de *Burnout* são possíveis respostas para um trabalho estressante, frustrante ou monótono e deve servir como um alerta para a organização.

Estudos mostram que o desequilíbrio na saúde do profissional pode levá-lo a se ausentar do trabalho (absenteísmo), gerando licenças por auxílio-doença e a necessidade, por parte da organização, de reposição de funcionários, transferências, novas contratações, novos treinamentos, entre outras despesas. A qualidade dos serviços prestados e o nível de produção são afetados diretamente, assim como a lucratividade. O *burnout* pode ser considerado um grande problema no mundo profissional da atualidade (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1998).

3 PROCEDER METODOLOGICO

3.1 CLASSIFICAÇÃO

Quanto aos objetivos, esta pesquisa se qualificou como descritiva, utilizando-se da coleta de dados e informações disponibilizadas através das respostas dos questionários que foram aplicados. Sampieri, Collado e Lucio (2013) definem que os estudos descritivos buscam elencar características e perfis de pessoas, grupos, processos, ou qualquer outro fenômeno que seja submetido à análise, descrevendo suas tendências.

Foi utilizado o procedimento de pesquisa bibliográfica, que envolveu a leitura de artigos, livros, dissertações, teses, periódicos, entre outros, que mencionassem o tema proposto. Gil (2002) aponta que a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já publicado, principalmente de livros e artigos científicos, ressaltando que a vantagem deste tipo de pesquisa é o grande número de dados que podem ser obtidos através de pesquisas que foram realizadas sobre o mesmo tema.

A forma de abordagem do problema caracterizou-se como quantitativa e qualitativa. Segundo Sampieri, Collado e Lucio (2013), o enfoque quantitativo faz uso da coleta de dados para testar hipóteses, baseando-se na medição numérica e na análise estatística para estabelecer padrões e comprovar teorias. Para Prodanov e Freitas (2013) na abordagem qualitativa, a pesquisa tem o ambiente como fonte direta dos dados, o pesquisador mantém contato direto com o ambiente e o objeto de estudo em questão, nesse caso, as questões são estudadas no ambiente em que elas se apresentam sem qualquer manipulação intencional do pesquisador.

Quanto ao método de abordagem, foi adotado o método dedutivo, que parte de um conceito geral para conceitos específicos, utilizando premissas já existentes para se chegar à conclusão (GIL, 2008).

3.2 POPULAÇÃO, AMOSTRA, PERÍODO E COLETA DE DADOS

A população da presente pesquisa, foram todos os professores que lecionam na Faculdade de Ciências Contábeis da UniRV, desse modo, a população foi de 17 professores e a amostra corresponde ao total da população.

A coleta de dados, foi realizada após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (ANEXO E), foi realizada por meio da aplicação de 3 (três) questionários, sendo o primeiro, o Questionário Sócio Demográfico e Aspectos Individuais; o segundo, Escala de Estresse no Trabalho, contendo 23 afirmativas; e, o terceiro, Inventário de Esgotamento Profissional de Maslach (*Maslach Burnout Inventory*), contendo 22 questões. Os questionários foram aplicados aos professores no 1º (primeiro) semestre de 2017, do qual houve anuência da Diretora da Faculdade (ANEXO F).

3.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Para a realização da pesquisa em questão foram utilizados os questionários de Escala de Estresse no Trabalho (EET), de autoria de Paschoal e Tamoyo e, o questionário Inventário de Esgotamento Profissional de *Maslach*, desenvolvido por Maslach e Jackson (MARTINS, 2011).

Os questionários foram divididos da seguinte forma:

- a) Questionário Sócio Demográfico e Aspectos Individuais: com questões relativas ao gênero; idade; profissão; escolaridade; profissão; tempo de serviço; atividades executadas fora do trabalho; questões sobre prática de atividades física; atividades de lazer (ANEXO B);
- b) Escala de Estresse no Trabalho: este questionário foi adotado para avaliar o estresse ocupacional, baseada em indicadores de estresse organizacional de origem psicossocial. A versão utilizada analisa 23 itens (ANEXO C);
- c) Inventário de Esgotamento Profissional de *Maslach*: também conhecido por seu nome original “*Maslach Burnout Inventory*” (MBI) que avalia os sentimentos relacionados com o trabalho, contendo 22 questões, dividida em três escalas: Escala de Exaustão Emocional, Escala de Despersonalização e Escala de Realização Pessoal (ANEXO D).

Para tratamento e análise dos dados, após a aprovação pelo CEP, e aplicados os questionários, os mesmos foram catalogados em planilhas eletrônicas tipo Excel, onde foram apurados os resultados, sendo apresentados de forma geral no formato de tabelas.

3.4 ASPECTOS ÉTICOS

As pesquisas que envolvem seres humanos, no que tange aos fundamentos éticos, devem ser submetidas à avaliação por uma comissão de ética, conforme estabelecido pelo Conselho Nacional de Saúde através da Resolução nº 466 de 12 de dezembro de 2012. Sendo assim, a presente pesquisa foi realizada após parecer favorável do Comitê de Ética da Universidade de Rio Verde.

Foi apresentado aos entrevistados o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que conteve todas as informações sobre a pesquisa, através do qual o entrevistado pôde sanar todas as dúvidas provenientes da pesquisa, podendo o mesmo desistir da participação a qualquer momento.

As informações obtidas através da pesquisa realizada ficam sob a total responsabilidade do pesquisador, com o intuito de manter o sigilo, privacidade e a confidencialidade dos entrevistados. Em momento algum os participantes foram identificados. Os resultados poderão ser submetidos a apresentações na Universidade de Rio Verde (UniRV), congressos locais, nacionais e em revistas especializadas, sempre preservando a identidade de cada participante.

3.4.1 Riscos e benefícios

A pesquisa envolvendo seres humanos sempre envolve riscos dos mais variados tipos e escalas, sendo permitida a pesquisa, somente quando os benefícios forem maiores que os riscos existentes, considerando tais premissas, na pesquisa realizada, os riscos foram mínimos, pois o entrevistado sentindo qualquer desconforto em responder as questões poderia deixar de responder uma questão ou até mesmo o questionário inteiro.

Os benefícios não serão diretos e imediatos, mas sim uma contribuição geral aos docentes para a identificação de fatores que acarretem ao estresse.

3.4.2 Critérios de inclusão e exclusão

Foram incluídos na pesquisa apenas os professores que estavam lecionando no curso de Ciências Contábeis da UniRV no primeiro semestre de 2017 e que assinaram o TCLE e que não desistiram da Pesquisa, o que poderia ocorrer, conforme previsto no TCLE.

Foram excluídos os professores que por qualquer motivo não puderam, não quiseram participar, não assinaram o TCLE ou, os que assinaram e por ventura desistiram da participação no decorrer das respostas.

3.4.3 Forma de abordagem dos participantes

A forma de abordagem dos participantes foi individual. A equipe de pesquisa abordou os participantes no Centro de Negócios da UniRV, onde funciona o curso de Ciências Contábeis e, aos que tiveram interesse em colaborar com a pesquisa, foi aplicado o questionário em data e horário que foi mais conveniente ao respondente.

Na data e horário marcado, o mesmo foi instruído sobre todos os procedimentos da pesquisa, a leitura e assinatura do TCLE bem como dos esclarecimentos constantes no respectivo Termo.

Em todas as fases, ficou demonstrado que a qualquer momento o respondente poderia deixar de responder o questionário, ou questões específicas, de acordo com as normas que regem pesquisa que envolve seres humanos elencados na Resolução nº 466/2012.

3.4.3 Motivação quanto à pesquisa e profissional da saúde

O curso de Ciências Contábeis faz parte das Ciências Sociais Aplicadas, e é notório que as pesquisas sobre Contabilidade ao longo de tempo vêm crescendo, seja em revistas específicas, congressos técnicos sobre o tema, bem como edições de livros e artigos.

Nesse contexto, a docência faz parte do processo de formação dos profissionais que atuarão nessa respectiva área, e nesse sentido, a presente pesquisa não objetivou a caracterização e/ou descobertas de síndromes, fobias, e/ou doenças, tão somente verificou fatores que podem influenciar o estresse nos docentes, quantificando tais fatores, não sendo

possível, nem objetivo e problema da pesquisa, discorrer qualitativamente sobre tratamentos e/ou terapias para esses fatores.

Inclusive, quando se analisou os questionários que foram aplicados após apreciação do CEP, observou-se que os itens constantes dos mesmos ao final, apenas quantificaram os fatores de estresse, não sendo, portanto, uma pesquisa qualitativa de síndromes e/ou fobias.

Mesmo assim, a equipe da presente pesquisa convidou o docente em Psicologia que atua no curso de Ciências Contábeis da UniRV, na disciplina de Psicologia Organizacional para dirimir dúvidas e participar na formulação dos resultados da presente pesquisa, o qual se deu todos os créditos para o mesmo, como figura de co-orientador, da qual tem previsão art. 26 § 2º do Regimento de TCC da Faculdade de Ciências Contábeis da UniRV.

Dos objetivos secundários que tratam sobre as síndromes e esgotamento profissional, tão somente foi relacionado à parte teórica do presente trabalho, do qual fora discorrido no capítulo específico para esse fim, ou seja, é o arcabouço teórico necessário para contextualização do tema, pois o que se trata especificamente da pesquisa em si, conforme descrito anteriormente, foi a quantificação dos fatores e não identificação de síndromes e/ou fobias.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 PERFIL DA INSTITUIÇÃO

A UniRV foi fundada no ano de 1973 e hoje é uma das principais Instituições de Ensino Superior do Estado de Goiás, oferecendo 21 cursos, tendo como uma das principais características sua atuação junto à comunidade, desenvolvendo projetos sociais, colaborando não somente na qualidade de vida da população como também no aperfeiçoamento dos acadêmicos (UNIRV, 2017)

No decorrer dos anos, a Universidade cresceu e tornou-se referência, sendo umas das mais bem-conceituadas do país. Com seriedade e qualidade desempenhada por seus gestores, docentes, servidores técnicos-administrativos e acadêmicos tem-se transformado em credibilidade acadêmico científica junto à sociedade (UNIRV, 2017).

O Curso de Ciências Contábeis da UniRV, conceito 5 na última avaliação do Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade), realizado no ano de 2015, tem como objetivo geral desenvolver profissionais, éticos e competentes a assumirem os desafios de uma sociedade em transformação. O curso preocupa-se em ofertar ao acadêmico ensino de qualidade, considerando conhecimentos específicos de Contabilidade e também de áreas similares, aptos a atuar, de forma responsável e adequada em diversos contextos organizacionais, mostrando desenvoltura para o cumprimento de seu cargo, gerenciando, controlando e apresentando resultados de sua gestão perante a instituição que representa e à sociedade, assumindo responsabilidades frente a situações complicadas, com capacidade de antecipação de imprevistos e indicar soluções, respeitando e divulgando valores éticos (UNIRV, 2017).

4.2 PERFIL DOS PROFESSORES

Todos os professores que lecionam no curso de Ciências Contábeis foram convidados a participar voluntariamente da presente pesquisa. Dos 17 professores que fazem parte do corpo docente, 16 responderam ao questionário, ou seja, 94,12% da amostra.

4.3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A Tabela 1 demonstra o perfil dos professores participantes do presente estudo quanto ao gênero e faixa etária.

TABELA 1 - Gênero e faixa etária dos entrevistados

Faixa Etária	Gênero				TOTAL	
	Masculino		Feminino			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Entre 21 e 30 anos	6	37,50%	2	12,50%	8	50,00%
Entre 31 e 40 anos	1	6,25%	2	12,50%	3	18,75%
Entre 41 e 50 anos	1	6,25%	0	0,00%	1	6,25%
Acima de 50 anos	2	12,50%	2	12,50%	4	25,00%
TOTAL	10	62,50%	6	37,50%	16	100,00%

Fonte: elaborado pela autora (2017).

Ao avaliar o gênero e a faixa etária dos professores, pode-se observar que 62,50% dos entrevistados são do sexo masculino e 37,50% do sexo feminino. Em relação à faixa etária, 50,00% encontram-se na faixa entre 21 e 30 anos, 25% acima de 50 anos, 18,75% entre 31 e 40 anos e apenas 6,25% entre 41 e 50 anos.

A Tabela 2 apresenta o estado civil e o número de filhos dos professores entrevistados.

TABELA 2 - Estado civil e número de filhos dos entrevistados

Estado Civil	Nº	%	Com Filhos	%	Sem Filhos	%	TOTAL	%
Casado(a) /União Estável	12	75,00%	7	43,75%	5	31,25%	12	75,00%
Solteiro (a)	4	25,00%	0	0,00%	4	25,00%	4	25,00%
Viúvo (a)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Divorciado (a)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	16	100,00%	7	43,75%	9	56,25%	16	100,00%

Fonte: elaborado pela autora (2017).

Pode-se observar que 75,00% dos entrevistados são casados e destes, 43,75% tem filhos enquanto os 25,00% que são solteiros não tem filhos.

A Tabela 3 evidencia o nível de instrução e o tempo de atuação como professor.

TABELA 3 - Nível de instrução e tempo de atuação dos entrevistados

Tempo Profissão	Graduação	%	Especialista	%	Mestrado	%	Doutorado	%	TOTAL	%
Até 1 ano	1	6,25%	1	6,25%	0	0,00%	0	0,00%	2	12,50%
De 1 ano a 3 anos	0	0,00%	2	12,50%	0	0,00%	0	0,00%	2	12,50%
De 3 anos 5 anos	0	0,00%	1	6,25%	0	0,00%	0	0,00%	1	6,25%
Acima de 5 anos	0	0,00%	5	31,25%	5	31,25%	1	6,25%	11	68,75%
TOTAL	1	6,25%	9	56,25%	5	31,25%	1	6,25%	16	100,00%

Fonte: elaborado pela autora (2017).

Nota-se que 56,25% dos entrevistados possuem o título de especialista, 31,25% apresenta o título de mestrado, enquanto os demais 6,25% apresentam os títulos de doutorado e bacharelado. Quanto ao tempo de atuação, é possível observar que 68,75% dos professores tem mais de 5 anos na profissão, as faixas “até 1 ano” e “de 1 a 3 anos” apontam 12,50% e, a faixa “de 3 a 5 anos” apresentou 6,25%.

A Tabela 4 exhibe o número de faltas ao trabalho no último semestre relacionado ao tempo de atuação como professor.

TABELA 4 - Número de faltas relacionadas ao tempo de atuação dos entrevistados

Tempo Profissão	Nenhuma Falta	%	Mais que 1 Falta	%	TOTAL	%
Até 1 ano	2	12,50%	0	0,00%	2	12,50%
De 1 ano a 3 anos	1	6,25%	1	6,25%	2	12,50%
De 3 anos 5 anos	0	0,00%	1	6,25%	1	6,25%
Acima de 5 anos	7	43,75%	4	25,00%	11	68,75%
TOTAL	10	62,50%	6	37,50%	16	100,00%

Fonte: elaborado pela autora (2017).

Identifica-se que 62,50% não tiveram faltas neste período, enquanto 37,50% tiveram mais que uma falta ao trabalho. É possível verificar que 31,25% dos professores que tiveram mais que uma falta ao trabalho período, possuem mais que 3 anos de atuação.

Na Tabela 5, expõe-se se o professor possui outra atividade fora da universidade.

TABELA 5 - Atividades fora da Universidade

Atividades fora da Universidade	Nº	%
Sim	11	68,75%
Não	5	31,25%
TOTAL	16	100,00%

Fonte: elaborado pela autora (2017).

Verifica-se que 68,75% dos professores entrevistados possuem outras atividades fora da universidade, enquanto 31,25% têm suas atividades laborais exclusivamente dedicados à atividade acadêmica.

Quanto à questão referente à carga horária semanal, apenas 37,50% dos entrevistados responderam. Destes, apresentou-se uma variação da carga horária semanal de 12 a 60 horas.

Apresenta-se na Tabela 6, o número de professores que praticam atividade física e atividades de lazer.

TABELA 6 - Atividade física e atividades de lazer

Atividade Física		
Quantidade	Nº	%
1 vez por semana	8	50,00%
De 2 a 3 vezes por semana	4	25,00%
Todos os dias	2	12,50%
Não resposta	2	12,50%
TOTAL	16	100,00%
Atividade de Lazer		
(S/N)	Nº	%
Sim	14	87,50%
Não	2	12,50%
TOTAL	16	100,00%

Fonte: elaborado pela autora (2017).

Observa-se que 50,00% dos respondentes praticam atividade física 1 vez por semana, 25,00% de 2 a 3 vezes por semana e 12,50% praticam todos os dias, os outros 12,50% não responderam à questão, quanto à questão sobre a atividade de lazer, 87,50% apontaram ter atividades de lazer e os outros 12,50% responderam que não.

Após a aplicação dos questionários foi verificado que não havia a opção “não” para a pergunta referente à prática de atividade física.

4.4 ESCALA DE ESTRESSE NO TRABALHO

Os itens utilizados no questionário de Escala de Estresse no Trabalho foram elaborados através de literatura sobre fatores estressores ocupacionais de natureza psicossociais e sobre reações psicológicas ao estresse no trabalho. A versão utilizada analisa 23 itens (MARTINS, 2011).

A Tabela 7 apresenta os fatores que influenciam no estresse dos professores.

TABELA 7 - Escala de estresse no trabalho

AFIRMATIVAS		Absolut. Não	Talvez Não	Depende	Talvez Sim	Absolut. Sim	Total
01	A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso.	37,50%	18,75%	25,00%	18,75%	0,00%	100,00%
02	O tipo de controle existente no meu trabalho me irrita.	56,25%	25,00%	6,25%	12,50%	0,00%	100,00%
03	A falta de autonomia na execução de meu trabalho tem sido desgastante.	56,25%	25,00%	18,75%	0,00%	0,00%	100,00%
04	Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho.	81,25%	0,00%	12,50%	0,00%	6,25%	100,00%
05	Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões do serviço.	50,00%	37,50%	12,50%	0,00%	0,00%	100,00%
06	Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho.	68,75%	18,75%	12,50%	0,00%	0,00%	100,00%
07	A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho me deixa irritado.	50,00%	18,75%	25,00%	6,25%	0,00%	100,00%
08	Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho.	75,00%	6,25%	0,00%	0,00%	18,75%	100,00%
09	Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade.	68,75%	12,50%	6,25%	6,25%	6,25%	100,00%
10	Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas.	56,25%	0,00%	6,25%	25,00%	12,50%	100,00%
11	Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior.	75,00%	12,50%	12,50%	0,00%	0,00%	100,00%
12	Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho.	75,00%	12,50%	0,00%	6,25%	6,25%	100,00%
13	Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional.	43,75%	25,00%	25,00%	6,25%	0,00%	100,00%
14	Fico de mau humor por me sentir isolado no trabalho.	87,50%	12,50%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
15	Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores.	43,75%	18,75%	31,25%	6,25%	0,00%	100,00%
16	As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado.	56,25%	0,00%	31,25%	6,25%	6,25%	100,00%
17	Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade.	75,00%	0,00%	25,00%	0,00%	0,00%	100,00%
18	A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor.	68,75%	12,50%	12,50%	6,25%	0,00%	100,00%
19	A falta de compreensão sobre quais são as minhas responsabilidades neste trabalho tem me causado irritação.	68,75%	6,25%	6,25%	12,50%	6,25%	100,00%
20	Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias.	81,25%	0,00%	18,75%	0,00%	0,00%	100,00%
21	Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas.	81,25%	6,25%	6,25%	0,00%	6,25%	100,00%
22	O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso.	37,50%	12,50%	31,25%	12,50%	6,25%	100,00%
23	Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes.	75,00%	12,50%	6,25%	0,00%	6,25%	100,00%
MÉDIA (%)		63,86%	12,77%	14,40%	5,43%	3,53%	100,00%

Fonte: elaborado pela autora (2017).

Considerando a média geral das afirmativas propostas, identifica-se que 63,86% dos entrevistados assinalaram “absolutamente não” para situações que ocorrem no seu dia-a-dia e que poderiam influenciar no seu estresse, ressaltando as afirmativas “Fico de mau humor por me sentir isolado no trabalho” apresentou 87,50% das marcações, “Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho”, “Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias” e “Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas” obteve 81,25% das marcações.

Quanto às demais afirmativas, apresentou-se as seguintes marcações:

a) Depende: com uma média geral de 14,40% as afirmativas que se destacaram foram “Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores”, “As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado” e “O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso”, todas com 31,25% das marcações;

b) Talvez não: com uma média geral de 12,77% de marcações, as afirmativas que mais se sobressaíram foram “Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões do serviço” com 37,50% de marcações, “O tipo de controle existente no meu trabalho me irrita”, “A falta de autonomia na execução de meu trabalho tem sido desgastante” e “Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional” com 25,00% das marcações;

c) Talvez sim: com uma média geral de 5,43%, as afirmativas que influenciaram esse percentual foram “Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas” com 25,00% de marcações e “A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso” com 18,75% das marcações.

4.5 INVENTÁRIO DE ESGOTAMENTO PROFISSIONAL

O Inventário de Esgotamento Profissional (*Maslach Burnout Inventory - MBI*) é uma ferramenta constituída por vinte e dois (22) itens que pretende avaliar os sentimentos relacionados com o trabalho e que são distribuídos por três escalas, exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal (FONTE, 2011).

a) Escala de Exaustão Emocional: os itens referentes à exaustão emocional analisam os sentimentos relacionados à sobrecarga emocional e à insuficiência diante às exigências interpessoais, abrangem este item as questões 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 e 20 (FONTE, 2011).

b) Escala de Despersonalização: a escala de despersonalização avalia quando os professores não apresentam mais sentimentos positivos em relação aos alunos, é constituída pelas questões 5, 10, 11, 15 e 22 (FONTE, 2011).

c) Escala de Realização Pessoal: a escala referente à realização pessoal almeja mensurar os sentimentos de incapacidade e falta de realização, compreendem este item as questões 4, 7, 9 12, 17, 18, 19 e 21 (FONTE, 2011).

A Tabela 8 mostra os resultados referentes à escala de Exaustão Emocional.

TABELA 8 - Escala de exaustão emocional

Questões - Exaustão Emocional		Nunca	Algumas vezes por ano ou menos	Uma vez por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias	Não resposta	TOTAL
01	Sinto-me vazio emocionalmente, por causa do meu trabalho?	43,75%	25,00%	0,00%	18,75%	0,00%	12,50%	0,00%	0,00%	100,00%
02	No fim do dia de trabalho, sinto-me exausto?	0,00%	18,75%	12,50%	18,75%	18,75%	25,00%	6,25%	0,00%	100,00%
03	Sinto-me fatigado quando acordo de manhã e tenho que enfrentar mais um dia de trabalho?	18,75%	18,75%	0,00%	18,75%	12,50%	25,00%	0,00%	6,25%	100,00%
06	Trabalhar com pessoas o dia todo é, de fato, um esforço para mim?	56,25%	18,75%	6,25%	6,25%	12,50%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
08	Sinto-me esgotado devido ao meu trabalho?	12,50%	37,50%	0,00%	12,50%	12,50%	18,75%	6,25%	0,00%	100,00%
13	Sinto-me muito frustrado com o meu trabalho?	56,25%	18,75%	6,25%	12,50%	0,00%	6,25%	0,00%	0,00%	100,00%
14	Sinto que estou a trabalhar demasiado no meu trabalho?	25,00%	25,00%	12,50%	12,50%	12,50%	6,25%	6,25%	0,00%	100,00%
16	Trabalhar diretamente com pessoas coloca-me sob demasiada tensão?	37,50%	31,25%	6,25%	12,50%	0,00%	0,00%	12,50%	0,00%	100,00%
20	Sinto que estou no meu limite (“fim de linha”)?	43,75%	25,00%	0,00%	6,25%	18,75%	0,00%	6,25%	0,00%	100,00%
MÉDIA (%)		32,64%	24,31%	4,86%	13,19%	9,72%	10,42%	4,17%	0,69%	100,00%

Fonte: elaborado pela autora (2017).

Quanto à Escala de Exaustão Emocional, é possível verificar que os entrevistados apresentam um baixo nível de sobrecarga emocional, já que 32,64% responderam “nunca” em relação aos sentimentos que indiquem exaustão emocional relacionada ao trabalho, dentre as questões desta escala, as que apresentaram os maiores índices foram “trabalhar com pessoas o dia todo é, de fato, um esforço para mim?” e “sinto-me muito frustrado com o meu trabalho?” ambas tiveram 56,25% das respostas.

Quanto às demais questões apresentaram-se as seguintes frequências:

a) Algumas vezes por ano ou menos: apresentou uma média de 24,31% das respostas, destacando as questões “Sinto-me esgotado devido ao meu trabalho?” que apresentou 37,50% das respostas e “Trabalhar diretamente com pessoas coloca-me sob demasiada tensão?” com 31,25% das respostas;

b) Algumas vezes por mês: mostrou uma média de 13,19% das respostas, se sobressaindo às questões “Sinto-me vazio emocionalmente, por causa do meu trabalho?”, “No fim do dia de trabalho, sinto-me exausto?” e “Sinto-me fatigado quando acordo de manhã e tenho que enfrentar mais um dia de trabalho?”, com 18,75% das respostas;

c) Algumas vezes por semana: houve uma média de 10,42% das respostas, com destaque para as questões “No fim do dia de trabalho, sinto-me exausto?” e “Sinto-me fatigado quando acordo de manhã e tenho que enfrentar mais um dia de trabalho?”, com 25% das respostas;

d) Uma vez por semana: exibiu a média de 9,72% das respostas, tendo as questões “No fim do dia de trabalho, sinto-me exausto?” e “Sinto que estou no meu limite (“fim de linha”)?” com 18,75% das respostas;

e) Uma vez por mês: apresentou uma média de 4,86% das respostas, tendo destaque às questões “No fim do dia de trabalho, sinto-me exausto?” e “Sinto que estou a trabalhar demasiado no meu trabalho?” com 12,50% das respostas;

f) Todos os dias: com a média de 4,17% das respostas, com a questão “Trabalhar diretamente com pessoas coloca-me sob demasiada tensão?” com 12,50% das respostas;

g) Não resposta: 6,25% dos entrevistados deixaram de responder a questão “Sinto-me fatigado quando acordo de manhã e tenho que enfrentar mais um dia de trabalho?”.

A Tabela 9 mostra os resultados referentes à Escala de Despersonalização.

TABELA 9 - Escala de despersonalização

Questões – Despersonalização		Nunca	Algumas vezes por ano ou menos	Uma vez por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias	TOTAL
05	Sinto que trato alguns utentes, como se fossem objetos impessoais?	75,00%	0,00%	6,25%	12,50%	6,25%	0,00%	0,00%	100,00%
10	Tornei-me mais insensível em relação às pessoas, desde que comecei este trabalho?	43,75%	25,00%	12,50%	0,00%	0,00%	6,25%	12,50%	100,00%
11	Preocupo-me que este trabalho me esteja a “endurecer” emocionalmente?	50,00%	12,50%	6,25%	6,25%	0,00%	18,75%	6,25%	100,00%
15	De fato, não me interessa o que acontece a alguns utentes?	43,75%	43,75%	12,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
22	Sinto que os utentes me culpam por alguns dos seus problemas?	37,50%	25,00%	0,00%	18,75%	6,25%	6,25%	6,25%	100,00%
MÉDIA (%)		50,00%	21,25%	7,50%	7,50%	2,50%	6,25%	5,00%	100,00%

Fonte: elaborado pela autora (2017).

A Escala de Despersonalização verificou os sentimentos dos entrevistados em relação aos alunos. Nota-se que 50,00% dos entrevistados responderam que “nunca” tem os sentimentos destacados nas questões, dentre as questões que apresentaram a frequência, as que apresentaram os maiores índices foram “Sinto que trato alguns utentes, como se fossem objetos impessoais?” com 75,00% das respostas e “Preocupo-me que este trabalho me esteja a “endurecer” emocionalmente?” 50,00% das respostas.

Quanto às demais questões apresentaram-se as seguintes frequências:

a) Algumas vezes por ano ou menos: apresentou a média de 21,25% das respostas, dando ênfase às questões “De fato, não me interessa o que acontece a alguns utentes?” com 43,75% das respostas, “Tornei-me mais insensível em relação às pessoas, desde que comecei este trabalho?” e “Sinto que os utentes me culpam por alguns dos seus problemas?” com 25,00% das respostas;

b) Uma vez por mês: exibiu a média de 7,50% das respostas, tendo as questões “Tornei-me mais insensível em relação às pessoas, desde que comecei este trabalho?” e “De fato, não me interessa o que acontece a alguns utentes?” com 12,50% das respostas;

c) Algumas vezes por mês: mostrou a média de 7,50% das respostas, tendo as questões “Sinto que os utentes me culpam por alguns dos seus problemas?” 18,75% das respostas e “Sinto que trato alguns utentes, como se fossem objetos impessoais?” 12,50% das respostas;

d) Algumas vezes por semana: apontou a média de 6,25% das respostas, com as questões “Preocupo-me que este trabalho me esteja a “endurecer” emocionalmente?” com 18,75% das respostas, “Tornei-me mais insensível em relação às pessoas, desde que comecei este trabalho?” e “Sinto que os utentes me culpam por alguns dos seus problemas?” com 6,25% das respostas;

e) Todos os dias: apresentou uma média de 5,00% das respostas, apontando as questões “Tornei-me mais insensível em relação às pessoas, desde que comecei este trabalho?” 12,50% das respostas, “Preocupo-me que este trabalho me esteja a “endurecer” emocionalmente?” e “Sinto que os utentes me culpam por alguns dos seus problemas?” 6,25% das respostas;

f) Uma vez por semana: expôs uma média de 2,50% das respostas, destacando as questões “Sinto que trato alguns utentes, como se fossem objetos impessoais?” e “Sinto que os utentes me culpam por alguns dos seus problemas?” com 6,25% das respostas.

A Tabela 10 mostra os resultados referentes à escala de Realização Pessoal.

TABELA 10 - Escala de realização pessoal

Questões - Realização Pessoal		Nunca	Algumas vezes por ano ou menos	Uma vez por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias	Não resposta	TOTAL
04	Consigo compreender facilmente como os meus utentes se sentem acerca das coisas?	12,50%	25,00%	12,50%	18,75%	12,50%	12,50%	6,25%	0,00%	100,00%
07	Lido muito eficazmente com os problemas dos meus utentes?	18,75%	18,75%	6,25%	0,00%	6,25%	25,00%	18,75%	6,25%	100,00%
09	Sinto que estou a influenciar positivamente a vida de outras pessoas com o meu trabalho?	0,00%	6,25%	6,25%	12,50%	6,25%	18,75%	50,00%	0,00%	100,00%
12	Sinto-me muito enérgico?	25,00%	12,50%	18,75%	12,50%	0,00%	31,25%	0,00%	0,00%	100,00%
17	Consigo facilmente criar uma atmosfera relaxada com os meus utentes?	0,00%	12,50%	0,00%	31,25%	6,25%	31,25%	18,75%	0,00%	100,00%
18	Sinto-me entusiasmado depois de trabalhar de perto com os meus utentes?	0,00%	6,25%	0,00%	18,75%	6,25%	50,00%	18,75%	0,00%	100,00%
19	Conseguir realizar muitas coisas importantes nesta profissão?	0,00%	6,25%	0,00%	18,75%	0,00%	25,00%	43,75%	6,25%	100,00%
21	No meu trabalho, lido com os problemas emocionais com muita calma?	0,00%	25,00%	6,25%	25,00%	6,25%	25,00%	12,50%	0,00%	100,00%
MÉDIA (%)		7,03%	14,06%	6,25%	17,19%	5,47%	27,34%	21,09%	1,56%	100,00%

Fonte: elaborado pela autora (2017).

A Escala de Realização Pessoal, avalia os sentimentos de incapacidade e falta de realização. Foi possível identificar que os entrevistados apresentaram respostas positivas referentes aos sentimentos questionados, na média 27,34% responderam que “algumas vezes por semana” tem os sentimentos relacionados nas questões, mostrando que os alunos têm uma influência positiva no seu dia-a-dia e que a profissão tem lhes proporcionado realização, salientando as questões “Sinto-me entusiasmado depois de trabalhar de perto com os meus utentes?” com 50% das respostas, “Sinto-me muito enérgico?” e “Consigo facilmente criar uma atmosfera relaxada com os meus utentes?” com 31,25%.

Quanto às demais questões apresentaram-se as seguintes frequências:

a) Todos os dias: apontou uma média de 21,09% das respostas, mostrando destaque às questões “Sinto que estou a influenciar positivamente a vida de outras pessoas com o meu trabalho?” com 50,00% das respostas e “Conseguir realizar muitas coisas importantes nesta profissão?” com 43,75%;

b) Algumas vezes por mês: exibiu uma média de 17,19% das respostas, as questões “Consigo facilmente criar uma atmosfera relaxada com os meus utentes?” apresentou 31,25% das respostas e “No meu trabalho, lido com os problemas emocionais com muita calma?” 25,00% das respostas;

c) “Algumas vezes por ano ou menos: mostrou a média de 14,06% das respostas, com as questões “Consigo compreender facilmente como os meus utentes se sentem acerca das coisas?”, “No meu trabalho, lido com os problemas emocionais com muita calma?” com 25,00% das respostas e “Lido muito eficazmente com os problemas dos meus utentes?” com 18,75% das respostas;

d) Nunca: apresentou uma média de 7,03% das respostas, tendo as questões “Sinto-me muito enérgico?” 25,00% das respostas, “Lido muito eficazmente com os problemas dos meus utentes?” 18,75% das respostas e “Consigo compreender facilmente como os meus utentes se sentem acerca das coisas?” com 12,50% das respostas;

e) Uma vez por mês: apontou uma média de 6,25% das respostas, observando as questões “Sinto-me muito enérgico?” com 18,75% das respostas, “Consigo compreender facilmente como os meus utentes se sentem acerca das coisas?” com 12,50 das respostas, e, “Lido muito eficazmente com os problemas dos meus utentes?”, “Sinto que estou a influenciar positivamente a vida de outras pessoas com o meu trabalho?”, “No meu trabalho, lido com os problemas emocionais com muita calma?” com 6,25% das respostas.

f) Uma vez por semana: exibiu uma média de 5,47% das respostas. “Consigo compreender facilmente como os meus utentes se sentem acerca das coisas?” com 12,50% das

respostas, “Lido muito eficazmente com os problemas dos meus utentes?”, “Sinto que estou a influenciar positivamente a vida de outras pessoas com o meu trabalho?”, “Consigo facilmente criar uma atmosfera relaxada com os meus utentes?”, “Sinto-me entusiasmado depois de trabalhar de perto com os meus utentes?”, “No meu trabalho, lido com os problemas emocionais com muita calma?” com 6,25% das respostas;

g) Não resposta: 6,25% dos entrevistados deixaram de responder as questões “Lido muito eficazmente com os problemas dos meus utentes?” e “Conseguir realizar muitas coisas importantes nesta profissão?”.

4.6 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Quanto à limitação da presente pesquisa, destaca-se a possibilidade de ter ocorrido interpretação distorcida das questões que foram apresentadas pelos entrevistados, devido a subjetividade inerentes à própria pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para Moran, Masetto, Behrens (2002), a educação é vista como o processo capaz de transformar a sociedade, e que, nela existem diversos métodos distintos de ensino para que os discentes sejam capazes de compreender os assuntos de áreas específicas de conhecimento. Porém, conforme os mesmos autores, todos esses métodos tem o mesmo objetivo, que é levar os alunos a terem uma visão mais ampla do conhecimento, ética, ensino, vida, reflexão e ação.

O trabalho é um dos principais meios de sobrevivência do indivíduo. É nele que as pessoas passam a maior parte do seu dia, sendo um agente transformador que proporciona não apenas sua sobrevivência, mas também sua realização como ser humano perante a sociedade. As transformações ocorridas principalmente a partir do século XX trouxeram um novo conceito de estresse e esgotamento da população ativa (GLINA, 2010).

O objetivo principal deste trabalho foi verificar se existem fatores que influenciam no estresse e no esgotamento profissional do professor do curso de graduação em Ciências Contábeis da Universidade de Rio Verde (UniRV).

Quanto à problemática norteadora do presente trabalho, conclui-se que, referente à Escala de Estresse no Trabalho, considerando a média geral das afirmativas propostas, 63,86% dos entrevistados assinalaram “absolutamente não” para situações que ocorrem no seu dia-a-dia e que poderiam influenciar no seu estresse, ressaltando as afirmativas “Fico de mau humor por me sentir isolado no trabalho” apresentou 87,50% das marcações, “Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho”, “Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias” e “Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas” obteve 81,25% das marcações.

Já o questionário referente ao Esgotamento Profissional, dividido em três escalas, apontou os seguintes resultados:

a) Escala de Exaustão Emocional: foi possível verificar que os entrevistados apresentam um baixo nível de sobrecarga emocional, já que 32,64% responderam “nunca” em relação aos sentimentos que indiquem exaustão emocional relacionada ao trabalho, dentre as questões desta escala, as que apresentaram os maiores índices foram “Trabalhar com pessoas o dia todo é, de fato, um esforço para mim?” e “Sinto-me muito frustrado com o meu trabalho?”, ambas tiveram 56,25% das respostas.

b) Escala de Despersonalização: notou-se que 50% dos entrevistados responderam que “nunca” tem os sentimentos destacados nas questões, dentre as questões desta escala, as

que apresentaram os maiores índices foram “Sinto que trato alguns utentes, como se fossem objetos impessoais?” com 75% das respostas e “Preocupo-me que este trabalho me esteja a “endurecer” emocionalmente?” 50% das respostas.

c) Escala de Realização Pessoal: foi possível identificar que os entrevistados apresentaram respostas positivas referentes aos sentimentos questionados, na média 27,34% responderam que “algumas vezes por semana” tem os sentimentos relacionados nas questões, mostrando que os alunos não têm influência no estresse e que a profissão tem lhes proporcionado realização, salientando as questões “Sinto-me entusiasmado depois de trabalhar de perto com os meus utentes?” com 50% das respostas, “Sinto-me muito enérgico?” e “consigo facilmente criar uma atmosfera relaxada com os meus utentes?”, com 31,25%.

Diante das respostas quantificadas, pode-se concluir que os professores do curso de Ciências Contábeis da Universidade de Rio Verde (UniRV), ao responderem aos questionários propostos, disseram não existir fatores que influenciam no estresse e no esgotamento profissional.

Sugere-se para trabalhos futuros, que seja analisado o estresse dos universitários em relação ao curso de Ciências Contábeis e até mesmo que seja avaliado o estresse de todos os professores da Universidade.

REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

- AQUINO, T.A.A. et. al. *Estresse e Burnout em professores*. 2008. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/378792-Estresse-e-burnout-em-professores.html>>. Acesso em: 14 set. 2016.
- AREIAS, M. E. Q.; COMANDULE, A. Q. *Qualidade de vida, estresse no trabalho e síndrome de burnout*. Campinas: IPES Editorial, 2006. Disponível em: <http://fefnet172.fef.unicamp.br/departamentos/deafa/qvaf/livros/foruns_interdisciplinares_saude/fadiga/fadiga_cap13.pdf>. Acesso em: 19 set. 2016.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T.; YAEGASHI, S. R. F.; ALVES, I. R. C.; LARA, S. *O trabalho docente e o burnout: um estudo em professores paranaenses*. 2002. Disponível em: <http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2008/anais/pdf/550_775.pdf>. Acesso em 23 set. 2016.
- BOHRER, M., P. *Mal-estar docente: estressores e coping em professores de ciências*. 2013. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde, da Universidade Federal do Rio Grande – FURG, Rio Grande, 2013. Disponível em: <<http://repositorio.furg.br/handle/1/4802>>. Acesso em: 11 set. 2016.
- BRASIL. *Decreto nº 3.048*, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 07 de maio de 1999; republicado em 12 de maio de 1999; retificado em 18 de junho de 1999 e 21 junho de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 11 set. 2016.
- _____. Ministério da Saúde. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. 580p. Disponível em: <<http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/manuais/seguranca%20e%20saude%20no%20trabalho/Saudedotrabalhador.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2016.
- CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CHIROTTO, A. R.; DA SILVA, G. P.; PELEIAS, I. R.; SEGRETI, J. B. Evolução do ensino da contabilidade no brasil: uma análise histórica. *Revista Contabilidade & Finanças*, [S.l.], v. 18, p. 19-32, jun. 2007. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rcf/article/view/34221>>. Acesso em: 11 abr. 2017.
- CODO, W.; MENEZES, I. V. *O que é Burnout?* 1999. Disponível em: <<http://portaldoprofessor.mec.gov.br/storage/jornaldoprofessor/midias/arq/Burnout.pdf>>. Acesso em: 03 jun. 2017.
- FERENHOF, I. A.; FERENHOF, E. A. *Burnout em professores*. *Revista Científica Centro Universitário Nove de Julho*, v. 4, n. 1, p. 131-51, 2002. Disponível em: <http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/Stress_qualidade_de_vida/007%20B%20-%20Burnout%20em%20professores%20-%20ARTIGO.pdf>. Acesso em: 19 set. 2016.

- FONTE, C. M. S. Adaptação e validação para português do questionário de Copenhagen Burnout Inventory (CBI). 138f. 2011. Dissertação (Mestrado em Gestão e Economia da Saúde) – Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2011. Disponível em: <<https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/18118>>. Acesso em: 03 mai. 2017.
- FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A.L. *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- FRANCO, A. P. Ensino superior no Brasil: cenário, avanços e contradições. *Jornal de Políticas Educacionais*. n. 4, jul./dez., 2008, pág. 53-63. Disponível em: <http://www.jpe.ufpr.br/n4_6.pdf>. Acesso em: 03 mai. 2017.
- GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- _____. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GLINA, D. M. R.; ROCHA, L.E. *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática*. (Org.). São Paulo: Roca, 2010.
- IUDÍCIBUS, S. *Teoria da contabilidade*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- JACKSON FILHO, J. M. Saúde mental no trabalho: da teoria à prática. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 303-304, dez. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200012>. Acesso em: 29 out. 2016.
- JAHN (2011) <http://www.revistaeducacao.com.br/o-ensino-medio-e-seus-caminhos/> acesso em: 03/05/2017.
- JUSTI, J.; VIEIRA, T. P. *Manual para padronização de trabalhos de graduação e pós-graduação lato sensu e stricto sensu*. Rio Verde: Ed. UniRV, 2016.
- LIMA, M. F. E. M.; LIMA-FILHO, D. O. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. *Ciências & Cognição*, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 62-82, nov. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-58212009000300006>. Acesso em: 29 out. 2016.
- LIPP, M. E. N. *Globalização e mudanças: o stress do novo milênio*. Recuperado em junho, v. 5, p.2010, 2007. Disponível em: <<http://www.estresse.com.br/publicacoes/globalizacao-e-mudancas-o-stress-do-novo-milenio/>>. Acesso em: 01 nov. 2016.
- MACHADO, F. *Síndrome de Burnout: o esgotamento emocional no trabalho*. 2016. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/mobile/noticias/cotidiano/sindrome-de-burnout-o-esgotamento-emocional-no-trabalho/114886/>>. Acesso em: 11 set. 2016.
- MARCONI, M. A. *Metodologia científica: para o curso de direito*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

- MARTINS, L. F. *Estresse ocupacional e esgotamento profissional entre profissionais da atenção primária à saúde*. 2011. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Instituto de Ciências Humanas, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de fora, 2011. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/ppgpsicologia/files/2010/01/Leonardo-Fernandes-Martins.pdf>>. Acesso em: 29 out. 2016.
- MARTINS, L. M. M.; BRONZATTI, J. A. G.; VIEIRA, C. S. C. A.; PARRA, S. H. B.; SILVA, Y. B. Agentes estressores no trabalho e sugestões para amenizá-los: opiniões de enfermeiros de pós-graduação. *Revista da Escola de Enfermagem, USP*, v. 34, n. 1, p. 52-8, mar. 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v34n1/v34n1a07>>. Acesso em: 11 set. 2016.
- MASETTO, M. T. *Competência pedagógica do professor universitário*. São Paulo: Summus, 2003.
- MASLACH, C. Job burnout: new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, v. 12, n. 5., p. 189-192, out. 2003. (Tradução). Disponível em: <<https://translate.google.com.br/translate?hl=pt-BR&sl=en&u=http://cdp.sagepub.com/content/12/5/189.abstract&prev=search>>. Acesso em: 14 out. 2016.
- MASLACH, C., JACKSON, S. E. *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, v. 2, p.99-113, 1981. (Tradução). Disponível em: <<https://translate.google.com/translate?hl=pt-BR&sl=en&u=http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205/full&prev=search>>. Acesso em: 14 out. 2016.
- MORAES, C. R.; VARELA, S. Motivação do aluno durante o processo de ensino-aprendizagem. *Revista Eletrônica de Educação*, Ano I, n. 1, ago./dez., 2007. Disponível em: <http://web.unifil.br/docs/revista_eletronica/educacao/Artigo_06.pdf>. Acesso em: 14 mai. 2017.
- MORAN, J. M.; MASETTO, M. T.; BEHRENS, M. A. As novas tecnologias e a aprendizagem. *Psicologia Escolar e Educacional*, (Impr.) vol. 6, n. 1, Campinas, jun. 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572002000100010>. Acesso em: 03 mai. 2017.
- MUROFUSE, N. T.; ABRANCHES, S. S.; NAPOLEÃO, A. A. Reflexões sobre estresse e burnout e a relação com a enfermagem. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, mar./abr.; 2005. Disponível em: <<http://www.journals.usp.br/rlae/article/view/2022/2101>>. Acesso em: 03 jun. 2017.
- PELUFFO, M. P. *Uso de Antidepressivos pela população da Cidade de São Paulo*. 55f. 2014. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Programa de Mestrado em Saúde Coletiva, Universidade Católica de Santos, Santos, 2014. Disponível em: <<http://biblioteca.unisantos.br:8181/bitstream/tede/921/2/Marcela%20Potrich%20Peluffo.pdf>>. Acesso em: 03 mai. 2017.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

- ROBLES JR., A.; MARION, J. C. A busca na qualidade no ensino superior de contabilidade no Brasil. *Contabilidade vista e revista*, v. 9, n. 3, 1998. Disponível em: <<http://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/113>>. Acesso em: 06 mar. 2017.
- SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. *Pilar Baptista. Metodologia de Pesquisa*. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.
- SANTOS, F. L. N.; LIMA FILHO, D. L. Mudanças no trabalho e o adoecer psíquico na educação. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/7280410-Mudancas-no-trabalho-e-o-adoecer-psiquico-na-educacao.html>>. Acesso em: 14 set. 2016.
- SANTOS, M. P. O papel do ensino superior na proposta de uma educação inclusiva. *Revista Movimento – Revista da Faculdade de Educação da UFF*, n. 7, mai. 2003, pág. 78-91. Disponível em: <<http://www.lapeade.com.br/publicacoes/artigos/Paper%20UFF.pdf>>. Acesso em: 03 mai. 2017.
- SCHUSTER, M. S.; DIAS, V. V.; BATTISTELLA, L. F.; GROHMANN, M. Z. Validação da escala MBI-GS: uma investigação *general survey* sobre a percepção de saúde dos colaboradores. *REGE - Revista de Gestão*, São Paulo, Brasil, v. 22, n. 3, p.403-416, jul./set. 2015. Disponível em: <<http://www.regeusp.com.br/arquivos/2015.3.6.pdf>>. Acesso em: 14 out. 2016.
- SOUSA, José Vieira de. Qualidade na educação superior: lugar e sentido na relação público-privado. *Cadernos Cedes*, Campinas, v. 29, n. 78, p. 242-256, mai./ago. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0101-32622009000200007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 14 mai. 2017.
- STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. *Administração*, 5. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.
- TRIGO, T. R.; TENG, C. T.; HALLAK, J. E. C. Síndrome de *burnout* ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos 2007. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 34 (5); 223-233, jan., 2007. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Teng_Tung/publication/247853585_Sindrome_de_burnout_ou_estafa_profissional_e_os_transtornos_psiquiatricos/links/541798c60cf2218008bee952.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2017.
- VYGOTSKY, L. S. *Aprendizagem e desenvolvimento intelectual na idade escolar*. 1988. Disponível em: <<http://interacao.info/diversos/Marcia/2012%20-%202%20semestre/aprendizagem%20e%20desenvolvimento%20psicologia.pdf>>. Acesso em: 23 abr. 2016.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Guidelines for the primary prevention of mental, neurological and psychosocial disorders: Staff Burnout*. In: *Geneva Division of Mental Health World Health Organization*, pág. 91-110, 1998. (Tradução). Disponível em: <<https://translate.google.com.br/translate?hl=pt-BR&sl=en&u=http://www.who.int/iris/handle/10665/60992&prev=search>>. Acesso em: 20 mai. 2017.

ZORKOT, L. Estresse ocupacional e a atividade docente. *Conexão ciência (Online)*, v. 6, n. 2, p. 82-96, 2011. Disponível em:
<<https://periodicos.uniformg.edu.br:21011/periodicos/index.php/testeconexaociencia/article/viewFile/90/117>>. Acesso em: 14 set. 2016.

ANEXOS

ANEXO A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Você está convidado a participar de uma pesquisa intitulada Fatores que podem influenciar no estresse do professor no curso de Ciências Contábeis, desenvolvida pelo pesquisador Prof. Me. Ricardo Neves Borges e pela acadêmica Ana Caroline Fiusa Ribeiro, aluna da Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade de Rio Verde (UniRV).

O objetivo desta pesquisa é identificar os fatores que podem influenciar no estresse e no esgotamento profissional do professor do curso de graduação em Ciências Contábeis da Universidade de Rio Verde (UniRV). Se você aceitar participar da pesquisa, responderá 3 (três) questionários. Os questionários não permitirão de forma alguma a sua identificação e somente o orientador e a pesquisadora terão acesso aos dados obtidos. A pesquisa oferece o mínimo de risco. Pode ocorrer algum desconforto ao responder as questões solicitadas, diante disso você tem a liberdade de escolha em respondê-lo ou não, podendo desistir da pesquisa a qualquer momento sem nenhum prejuízo.

Qualquer risco ou dano relativo à pesquisa será de responsabilidade dos pesquisadores. Os benefícios não serão diretos e imediatos, mas sim uma contribuição geral aos docentes para a identificação de fatores que acarretem ao estresse. Sendo assim, sua participação é voluntária e você não terá nenhuma despesa como também, não será remunerado ao participar do estudo.

Qualquer dúvida, você poderá entrar em contato com os pesquisadores ou com Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Rio Verde (UniRV) nos endereços abaixo. Este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será assinado em duas vias, sendo uma para o voluntário e outra para o pesquisador.

Diante dos esclarecimentos apresentados acima, aceito participar da pesquisa.

Rio Verde – GO, ___/___/____.

Assinatura do Voluntário

Assinatura do Pesquisador

Responsável: Ricardo Neves Borges
Rua RG 16, Qd. 61. Lt. 28 – Gameleira II – Rio Verde - Goiás
Telefone: (64) 9 9233-8657. E-mail: ricardoneves@unirv.edu.br

Acadêmica Responsável: Ana Caroline Fiusa Ribeiro
Rua Lapaz, nº 229 – Jardim São Tomaz – Rio Verde - Goiás
Telefone: (64) 9 8441-9451. E-mail: carolinefiusa@hotmail.com

Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Rio Verde/UNIRV
Rua Rui Barbosa nº 3 – Centro - Rio Verde – GO - CEP 75901 250
Telefone: (64) 3622-1446. E-mail: cep@unirv.edu.br

ANEXO B – Questionário Sócio Demográfico e Aspectos Individuais

Características Sócio-Demográficas		
Sexo	Feminino	<input type="checkbox"/>
	Masculino	<input type="checkbox"/>
Idade	Entre 21 e 30 anos	<input type="checkbox"/>
	Entre 31 e 40 anos	<input type="checkbox"/>
	Entre 41 e 50 anos	<input type="checkbox"/>
	Acima de 50 anos	<input type="checkbox"/>
Estado Civil	Casado (a)/União Estável	<input type="checkbox"/>
	Solteiro (a)	<input type="checkbox"/>
	Viúvo (a)	<input type="checkbox"/>
	Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Família	Filhos	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>
	Se sim, quantos?	
Escolaridade	Bacharelado	<input type="checkbox"/>
	Especialista	<input type="checkbox"/>
	Mestrado	<input type="checkbox"/>
	Doutorado	<input type="checkbox"/>
Tempo de profissão	Até 1 ano	<input type="checkbox"/>
	De 1 ano a 3 anos	<input type="checkbox"/>
	De 3 anos 5 anos	<input type="checkbox"/>
	Acima de 5 anos	<input type="checkbox"/>
Faltas ao trabalho no último semestre	Nenhuma	<input type="checkbox"/>
	Mais que 1 falta	<input type="checkbox"/>
Atividades fora da Universidade	Alguma atividade fora da universidade?	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>
Carga horária geral		
Atividade física	1 vez por semana	<input type="checkbox"/>
	De 2 a 3 vezes por semana	<input type="checkbox"/>
	Todos os dias	<input type="checkbox"/>
Atividade de lazer	Alguma atividade de lazer nas horas vagas?	Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>

Fonte: elaborado pela autora (2016).

ANEXO C – Escala de Estresse no Trabalho

Abaixo estão listadas várias situações que podem ocorrer no dia a dia de seu trabalho. Leia com atenção cada afirmativa e utilize a escala apresentada a seguir para dar sua opinião sobre cada uma delas.

Para cada item, marque o número que melhor corresponde à sua resposta.

ABSOLUTAMENTE NÃO	TALVEZ NÃO	DEPENDE	TALVEZ SIM	ABSOLUTAMENTE SIM
1	2	3	4	5

Nº	AFIRMATIVAS	1	2	3	4	5
1	A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso.					
2	O tipo de controle existente no meu trabalho me irrita.					
3	A falta de autonomia na execução de meu trabalho tem sido desgastante.					
4	Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho.					
5	Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões do serviço.					
6	Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho.					
7	A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho me deixa irritado.					
8	Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho.					
9	Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade.					
10	Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas.					
11	Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior.					
12	Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho.					
13	Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional.					
14	Fico de mau humor por me sentir isolado no trabalho.					
15	Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores.					
16	As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado.					
17	Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade.					
18	A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor.					
19	A falta de compreensão sobre quais são as minhas responsabilidades neste trabalho tem me causado irritação.					
20	Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias.					
21	Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas.					
22	O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso.					
23	Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes.					

Fonte: MARTINS, 2011; adaptado pela autora (2016).

ANEXO D – *Maslach Burnout Inventory*

No questionário abaixo se encontram 22 afirmações acerca de sentimentos associados ao trabalho.

Peço sua colaboração para responder a eles tal qual os sente. Não existem respostas melhores ou piores, a resposta a ser assinalada é aquela que expressa, veridicamente, sua própria experiência.

A cada frase você deve responder expressando na escala abaixo a frequência que tem esse sentimento. Com que frequência sente isso?

NOTA	DESCRIÇÃO
0	Nunca
1	Algumas vezes por ano ou menos
2	Uma vez por mês
3	Algumas vezes por mês
4	Uma vez por semana
5	Algumas vezes por semana
6	Todos os dias

Nº	AFIRMATIVAS	0	1	2	3	4	5	6
1	Sinto-me vazio emocionalmente, por causa do meu trabalho?							
2	No fim do dia de trabalho, sinto-me exausto?							
3	Sinto-me fatigado quando acordo de manhã e tenho que enfrentar mais um dia de trabalho?							
4	Consigo compreender facilmente como os meus utentes se sentem acerca das coisas?							
5	Sinto que trato alguns utentes, como se fossem objetos impessoais?							
6	Trabalhar com pessoas o dia todo é, de fato, um esforço para mim?							
7	Lido muito eficazmente com os problemas dos meus utentes?							
8	Sinto-me esgotado devido ao meu trabalho?							
9	Sinto que estou a influenciar positivamente a vida de outras pessoas com o meu trabalho?							
10	Tornei-me mais insensível em relação às pessoas, desde que comecei este trabalho?							
11	Preocupo-me que este trabalho me esteja a “endurecer” emocionalmente?							
12	Sinto-me muito enérgico?							
13	Sinto-me muito frustrado com o meu trabalho?							
14	Sinto que estou a trabalhar demasiado no meu trabalho?							
15	De fato, não me interessa o que acontece a alguns utentes?							
16	Trabalhar diretamente com pessoas coloca-me sob demasiada tensão?							
17	Consigo facilmente criar uma atmosfera relaxada com os meus utentes?							
18	Sinto-me entusiasmado depois de trabalhar de perto com os meus utentes?							
19	Consegui realizar muitas coisas importantes nesta profissão?							
20	Sinto que estou no meu limite (“fim de linha”)?							
21	No meu trabalho, lido com os problemas emocionais com muita calma?							
22	Sinto que os utentes me culpam por alguns dos seus problemas?							

Fonte: MARTINS, 2011.

ANEXO E – Parecer Consubstanciado do CEP

UNIVERSIDADE DO RIO
VERDE / FUNDAÇÃO DO
ENSINO SUPERIOR DE RIO



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: FATORES QUE PODEM INFLUENCIAR NO STRESS DO PROFESSOR NO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Pesquisador: RICARDO NEVES BORGES

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 65915317.2.0000.5077

Instituição Proponente: FESURV - Universidade de Rio Verde

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.023.605

Apresentação do Projeto:

Trata-se de uma pesquisa descritiva, dedutiva, com abordagem quantitativa e qualitativa, cujo tema é relevante. O problema de pesquisa é conhecer quais os fatores que podem influenciar no stress e no esgotamento profissional do professor do curso de graduação em Ciências Contábeis da UniRV. Serão entrevistados os professores que lecionam no curso de Ciências Contábeis, incluindo aqueles que não estão lotados no curso. A coleta de dados será realizada por meio de aplicação de 3 questionários: questionário sócio-demográfico e aspectos individuais; Escala de Estresse no Trabalho e Inventário de Esgotamento Profissional de Maslach. Quanto à análise dos dados, será verificada a porcentagem de cada resposta, avaliando a escala de estresse e o nível de esgotamento profissional.

Serão incluídos na pesquisa apenas os professores que estejam lecionando no curso de Ciências Contábeis da UniRV e que assinarem o TCLE e que não desistirem da Pesquisa, o que poderá ocorrer, conforme previsão no TCLE.

Serão excluídos os professores que por qualquer motivo desistir da participação na pesquisa, não quiserem participar ou não que não assinarem o TCLE.

Endereço: R. Augusta Bastos, nº 883 - Ed Sis Rio 2º andar

Bairro: sala 10 Centro

CEP: 75.901-030

UF: GO

Município: RIO VERDE

Telefone: (62)3622-1446

Fax: (62)3620-2201

E-mail: cep@univ.edu.br

**UNIVERSIDADE DO RIO
VERDE / FUNDAÇÃO DO
ENSINO SUPERIOR DE RIO**



Continuação do Parecer: 2.023.605

Objetivo da Pesquisa:

Primário: Identificar os fatores que podem influenciar no stress e no esgotamento profissional do professor do curso de graduação em Ciências Contábeis da UniRV.

Secundários: discorrer sobre o stress e seus reflexos na saúde e no desempenho profissional; conceituar a Síndrome de Burnout; evidenciar as estratégias defensivas utilizadas aos agentes estressores; e verificar o nível de satisfação dos professores em relação ao ambiente de trabalho.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os riscos serão mínimos, pois havendo qualquer desconforto em responder as questões poderá deixar de responder uma ou até mesmo o questionário inteiro.

Os benefícios não serão diretos e imediatos, mas sim uma contribuição geral aos docentes para a identificação de fatores que acarretem ao stress.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Os instrumentos utilizados e a análise dos dados a serem coletados estão adequados aos objetivos da pesquisa. A abordagem aos participantes da pesquisa está descrita no projeto detalhado. O professor responsável pela disciplina Psicologia Organizacional na Faculdade de Ciências Contábeis atuará como coorientador da pesquisa.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Apresenta cronograma, TCLE e Autorização do local da pesquisa. Dados da folha de rosto são os mesmos do formulário de informações básicas e projeto detalhado.

Recomendações:

Não há recomendações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_881831.pdf	17/04/2017 15:55:30		Aceito
Cronograma	Cronograma.docx	17/04/2017 15:54:55	RICARDO NEVES BORGES	Aceito
Projeto Detalhado	Projeto_Detalhado.docx	06/04/2017	RICARDO NEVES	Aceito

Endereço: R. Augusta Bastos, nº 883 - Ed Sis Rio 2º andar

Bairro: sala 10 Centro

CEP: 75.901-030

UF: GO

Município: RIO VERDE

Telefone: (62)3622-1446

Fax: (62)3620-2201

E-mail: cep@univ.edu.br

**UNIVERSIDADE DO RIO
VERDE / FUNDAÇÃO DO
ENSINO SUPERIOR DE RIO**



Continuação do Parecer: 2.023.605

/ Brochura Investigador	Projeto_Detalhado.docx	18:10:32	BORGES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	06/04/2017 18:05:08	RICARDO NEVES BORGES	Aceito
Outros	Autorizacao_Diretora_Curso.pdf	17/03/2017 17:51:41	RICARDO NEVES BORGES	Aceito
Folha de Rosto	Folha_De_Rosto_Assinada.pdf	16/03/2017 16:44:20	RICARDO NEVES BORGES	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

RIO VERDE, 19 de Abril de 2017

Assinado por:
maria de fatima rodrigues da silva
(Coordenador)

Endereço: R. Augusta Bastos, nº 883 - Ed Sis Rio 2º andar
Bairro: sala 10 Centro **CEP:** 75.901-030
UF: GO **Município:** RIO VERDE
Telefone: (62)3622-1446 **Fax:** (62)3620-2201 **E-mail:** cep@univ.edu.br

ANEXO F – Autorização

AUTORIZAÇÃO

ELIENE APARECIDA DE MORAES, diretora da Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade de Rio Verde (UniRV), autoriza a acadêmica **ANA CAROLINA FIUSA RIBEIRO**, a colher os dados com os docentes que ministram aulas no semestre 1-2017 da Faculdade de Ciências Contábeis da UniRV, e utilizá-los para elaboração da pesquisa intitulada: **FATORES QUE PODEM INFLUENCIAR NO STRESS DO PROFESSOR NO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**, sob a supervisão do **Prof. Me. Ricardo Neves Borges**, no mesmo ato, autoriza a divulgação dos dados bem como do nome do Curso de Ciências Contábeis, observando que todos os aspectos éticos elencados na Resolução nº. 466/2012, que trata sobre pesquisas envolvendo seres humanos, deverão ser obedecidos.

Rio Verde, Goiás, 14 de março de 2017



PROF^a. MA. ELIENE APARECIDA DE MORAES
Diretora da Faculdade de Ciências Contábeis
Prof^a. Ma. Eliene Aparecida de Moraes
Diretora da Faculdade de Ciências Contábeis
UniRV Universidade de Rio Verde
Portaria Reitoria n° 11-A/2017