

**FUCAPE FUNDAÇÃO DE PESQUISA E ENSINO**

**FERNANDO ANTONIO DE ANDRADE MORAIS**

**SOBRECARGA DE TAREFAS E EFICÁCIA NO TRABALHO DOS  
PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE:  
A EXAUSTÃO EMOCIONAL E O CINISMO MEDEIAM ESSA  
RELAÇÃO MODERADA PELA FALTA DE AUTONOMIA?**

**VITÓRIA  
2021**

**FERNANDO ANTONIO DE ANDRADE MORAIS**

**SOBRECARGA DE TAREFAS E EFICÁCIA NO TRABALHO DOS  
PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE:  
A EXAUSTÃO EMOCIONAL E O CINISMO MEDEIAM ESSA  
RELAÇÃO MODERADA PELA FALTA DE AUTONOMIA?**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, da Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis – Nível Profissionalizante.

Orientador (a): Profa. Dra. Silvania Neris Nossa.

**VITÓRIA  
2021**

**FERNANDO ANTONIO DE ANDRADE MORAIS**

**SOBRECARGA DE TAREFAS E EFICÁCIA NO TRABALHO DOS  
PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE:  
A EXAUSTÃO EMOCIONAL E O CINISMO MEDEIAM ESSA  
RELAÇÃO MODERADA PELA FALTA DE AUTONOMIA?**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

Aprovada em 27 de julho de 2021.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

**Profa. Dra. SILVANIA NERIS NOSSA**  
**Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino**

---

**Profa. Dra. MARCIA JULIANA D'ANGELO**  
**Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino**

---

**Prof. Dr. VALCEMIRO NOSSA**  
**Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino**

Dedico a Deus pela oportunidade que tive de cursar o mestrado, a minha mãe Maria José de Andrade, minha Avó Antonia Alves de Andrade, minha irmã Aurelina Fernanda pelo exemplo de força, incentivo e coragem de superar tudo que a vida nos apresenta e meu sobrinho João Cláudio que sempre me traz alegria e descontração.

## **AGRADECIMENTOS**

A minha orientadora, Professora Dra. Silvania Neris Nossa pelas excelentes aulas da disciplina de metodologia e orientação realizada. Além de muito paciente, atenciosa e educada comigo, ajudou-me, significativamente durante a orientação, sendo prática, didática e assertiva. Foi um verdadeiro anjo!

A professora Dra. Márcia Juliana D'Angelo pelo excelente treinamento ministrado sobre equações estruturais e todo o suporte dado. Não tenho palavras para agradecer a imensa atenção e contribuições à pesquisa, sendo muito simpática, empática, agradável e disponível.

.Ao professor Dr. Valcemiro Nossa pelos ajustes e intervenções, pontuando mudanças importantes a serem feitas, dimensionando melhor a dissertação.

Ao professor Dr. Talles V. Brugni pelas sugestões dadas na banca de qualificação em relação ao uso de equações estruturais.

Aos professores do curso pela riqueza das aulas e aprendizado.

Aos meus colegas da turma de mestrado pelo convívio, risadas e momentos agradáveis, principalmente, Michelly Cavalcanti pela amizade e parceria em todos os trabalhos e também ao Arthur, Carina, Giseldo, Sara e Marcus André pelo apoio ao longo desta jornada e ajuda significativa em momentos cruciais para a conclusão do curso.

Ao Reitor do Instituto Federal de Alagoas-IFAL, Prof. Carlos Guedes, ao Ex-Reitor, Prof. Sérgio Teixeira e a Profa. Dra. Eunice Palmeira, Pró-Reitora de Pesquisa, exemplos de gestores muito dedicados e produtivos, que buscam a profissionalização institucional, bem como aos servidores que foram diretamente e indiretamente envolvidos na realização do convênio com a FUCAPE, como o Contador Maurício Vasconcelos que sempre lutou em prol da capacitação dos

técnicos. Em virtude do esforço destes servidores, cursei um mestrado de qualidade, acessível aos servidores, por meio de um processo seletivo transparente, tornando real a possibilidade de cursar um mestrado, devido ao horário especial das aulas, contornando assim as dificuldades de conciliar trabalho e estudo em virtude de trabalhar em um campus do sertão. Graças ao mestrado, cresci muito profissionalmente e academicamente, além de ter tido a honra e a felicidade de estudar na FUCAPE.

Aos profissionais da Contabilidade das IES públicas federais que destinaram uma parte de seu tempo para responder a pesquisa e aos servidores que auxiliaram no envio dos questionários.

À Cecília que realizava o suporte de apoio adm. na organização das aulas do Mestrado, sendo sempre gentil, agradável e atenciosa com todos, recebendo-nos com aquele sorriso a cada aula, transmitindo muita paz e harmonia.

Aos funcionários da equipe de apoio administrativo da FUCAPE pelo ótimo trabalho desenvolvido.

“De todas as dificuldades que uma pessoa tem de enfrentar, a mais sofrida é, sem dúvida, o simples ato de esperar..”

(Ricardo Fischer)

## RESUMO

Este estudo discute os efeitos mediadores da exaustão emocional e do cinismo na relação entre sobrecarga de tarefas e eficácia profissional moderada pela falta de autonomia. É uma pesquisa descritiva e quantitativa com 336 respondentes profissionais da contabilidade que trabalham em instituições de ensino superior (IES) públicas federais. Os dados foram analisados usando a Modelagem de Equações Estruturais. Os resultados confirmam os efeitos diretos negativos da sobrecarga de tarefas na eficácia profissional e os efeitos indiretos da exaustão emocional e do cinismo na referida relação. Por fim, tanto a exaustão emocional quanto o cinismo medeiam parcialmente a relação entre a sobrecarga de tarefas e a eficácia profissional, sofrendo efeitos moderadores da falta de autonomia apenas na relação mediada pelo cinismo.

**Palavras-chave:** Síndrome de *Burnout*; Cinismo. Exaustão emocional. Eficácia profissional. Falta de autonomia.



## **ABSTRACT**

This study discusses the media effects of emotional exhaustion and cynicism in the relationship between task overload and professional efficiency moderated by lack of autonomy. It is a descriptive and quantitative research with 336 professional accounting respondents that institutions in federal public higher education institutions (HEIs). Data were compensated using Structural Equation Modeling. The results confirmed the direct effects of task overload on professional effectiveness and the indirect effects of emotional exhaustion and cynicism in the database. Finally, both emotional exhaustion and cynicism partially mediate the relationship between task overload and professional effectiveness, with moderating effects from lack of autonomy only in the relationship mediated by cynicism.

**Keywords:** Burnout Syndrome; Cynicism. Emotional exhaustion. Professional effectiveness. Lack of autonomy.

## LISTA DE TABELAS

|                                                                                                                                                  |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| TABELA 1: CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS.....                                                                                                 | 28 |
| TABELA 2: CARGAS EXTERNAS DOS CONSTRUCTOS .....                                                                                                  | 32 |
| TABELA 3: VALIDADE CONVERGENTE E DISCRIMINANTE PELO CRITÉRIO<br>DE FORNELL E LARCHER (1981) E HTMT DE HENSELER, RINGLE E<br>SARTEDT (2015) ..... | 33 |
| TABELA 4: MATRIZ DE CARGAS CRUZADAS ( <i>CROSSLOADINGS</i> ).....                                                                                | 35 |
| TABELA 5: EFEITOS DIRETOS E INDIRETOS.....                                                                                                       | 36 |

## LISTA DE FIGURAS

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| Figura 1–Modelo Proposto.....         | 25 |
| Figura 2–Modelo Conceitual Final..... | 38 |

## SUMÁRIO

|                                                                              |           |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Capítulo 1 .....</b>                                                      | <b>12</b> |
| <b>1 INTRODUÇÃO .....</b>                                                    | <b>12</b> |
| <b>Capítulo 2 .....</b>                                                      | <b>15</b> |
| <b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>                                            | <b>15</b> |
| 2.1 SÍNDROME DE BURNOUT E SUAS DIMENSÕES .....                               | 15        |
| 2.1 A CONEXÃO ENTRE AS DIMENSÕES DA SÍNDROME DE BURNOUT .....                | 18        |
| 2.1.1 A sobrecarga de tarefas, exaustão emocional e eficácia profissional .. | 20        |
| 2.1.2 A sobrecarga de tarefas, cinismo e eficácia profissional.....          | 22        |
| 2.1.3 Falta de autonomia, exaustão emocional e eficácia profissional .....   | 23        |
| 2.1.4 Falta de autonomia, cinismo e eficácia profissional .....              | 24        |
| <b>Capítulo 3 .....</b>                                                      | <b>26</b> |
| <b>3 METODOLOGIA .....</b>                                                   | <b>26</b> |
| <b>Capítulo 4.....</b>                                                       | <b>31</b> |
| <b>4 ANÁLISE DE DADOS.....</b>                                               | <b>31</b> |
| 4.1 VALIDADE DO MODELO DE MENSURAÇÃO .....                                   | 31        |
| 4.2 VALIDADE DO MODELO ESTRUTURAL-TESTE DE HIPÓTESES .....                   | 31        |
| <b>Capítulo 5 .....</b>                                                      | <b>39</b> |
| <b>5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>                                       | <b>39</b> |
| <b>Capítulo 6 .....</b>                                                      | <b>48</b> |
| <b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>                                          | <b>48</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                                      | <b>51</b> |
| <b>APÊNDICE A .....</b>                                                      | <b>58</b> |
| <b>ANEXO A .....</b>                                                         | <b>60</b> |
| <b>ANEXO B .....</b>                                                         | <b>63</b> |
| <b>ANEXO C .....</b>                                                         | <b>64</b> |

## Capítulo 1

### 1 INTRODUÇÃO

A Síndrome de *Burnout* tem sido cada vez mais pauta de discussões das organizações, em particular, nos últimos tempos, devido à crise global ocasionada pela pandemia do COVID-19, acarretando a intensificação das demandas de trabalho. Como resultante, o esgotamento profissional em função das novas exigências advindas dessas transformações que aumentaram ainda mais a pressão no trabalho por produtividade (Oliveira, Bezerra, Oliveira, Rezende, Figueiredo, & Costa, 2021, Gabriel & Aguinis, 2021). Por exemplo, o regime de trabalho em *home office* para alguns setores, gerando um sentimento de distanciamento das pessoas e do trabalho, pois não se tem contato presencial nem com o público nem com os colegas de trabalho, causando aumento do cinismo e exaustão emocional (Gabriel & Aguinis, 2021).

Trata-se de um problema organizacional relacionado aos estressores crônicos no trabalho, sendo uma síndrome composta pela exaustão emocional, cinismo e redução da eficácia profissional (Vancouver, 2016, Schabram & Heng, 2021, Maslach & Leiter, 2021). É o mesmo conceito adotado pela Organização Mundial de Saúde, desde 2019 (Maslach & Leiter, 2021). A discussão dessa doença torna-se relevante em virtude das diversas consequências para a saúde física e mental dos trabalhadores, especialmente, em decorrência da exaustão (Chemali Ezzeddine, Gelaye, Dossett, Salameh, Brizri, Dubale, & Fricchione, 2019).

Além disso, gera custos para as instituições, em virtude do absenteísmo, diminuição da produtividade, rotatividade, dentre outros, trazendo prejuízos à força de trabalho (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001, Schaufeli & SalaNova, 2014, Schaufeli, De Witte, & Desart, 2020, Schabram & Heng, 2021). Neste caso, a empresa pode ser responsabilizada, civilmente e na esfera trabalhista por danos causados aos empregados por conta dessa doença, que pode ser considerada como um acidente de trabalho para fins previdenciários e trabalhistas, conforme o Tribunal Superior do Trabalho (TST) (Oliveira & Tourinho, 2020).

Na Síndrome de *Burnout*, agentes estressores como sobrecarga de trabalho e falta de autonomia acarretam maior risco de desenvolvimento da exaustão emocional e do cinismo, afetando, por conseguinte, a eficácia profissional do trabalhador (Boechat & Ferreira, 2014, Baeriswyl, Krause, Elfering, & Berset, 2017, López-Cabarcos, López-Carballeira, Ferro-Soto, 2021, Gabriel & Aguinis, 2021).

Estudos tem observado a relação direta entre a sobrecarga de trabalho e variáveis da Síndrome de *Burnout*, como exaustão e cinismo (Tamayo, 2009, Boechat & Ferreira, 2014, Leiter & Maslach, 2016, García-Arroyo & Osca, 2019), Contudo, ainda não há estudos empíricos sobre a relação entre a sobrecarga de tarefas e a eficácia profissional, incluindo a mediação da exaustão emocional, e cinismo e a moderação da falta de autonomia.

Diante do exposto, quais são os efeitos mediadores da exaustão emocional e do cinismo na relação entre sobrecarga de tarefas e eficácia profissional, moderados pela falta de autonomia? Assim, o objetivo desta pesquisa é investigar os efeitos mediadores da exaustão emocional e do cinismo na relação entre a sobrecarga de tarefas e a eficácia profissional moderada pela falta de autonomia.

O trabalho contribui para o campo acadêmico ao verificar de forma inédita no Brasil ao tratar do estudo sobre a relação sobrecarga de tarefas e eficácia profissional mediada pela exaustão emocional e pelo cinismo (variáveis da Síndrome de *Burnout*) moderadas pela falta de autonomia no tocante à categoria de profissionais da contabilidade das Instituições de Ensino Superior (IES) públicas federais, por meio da aplicação do MBI-GS, colaborando com pesquisas futuras nessa área.

No que diz respeito às contribuições práticas, este trabalho colabora para a gestão destas instituições no sentido de dar informações para os gestores poderem tomar decisões que impliquem no melhor gerenciamento de questões voltadas à sobrecarga de trabalho, a falta de autonomia, os níveis de exaustão emocional, cinismo, possibilitando melhorar a eficácia profissional e qualidade do trabalho, podendo usar essas informações na realização de programas, estudos preventivos e de tratamentos dos eventos estressores, proporcionando as melhores condições de trabalho para os trabalhos contábeis.

## Capítulo 2

### 2 REFERENCIAL TEÓRICO

#### 2.1 SÍNDROME DE BURNOUT E SUAS DIMENSÕES

De acordo com Maslach e Leiter (2017), o esgotamento profissional passou a chamar atenção dos pesquisadores nos anos 70. Naquele período, de acordo com os autores, o esgotamento era caracterizado partir de um quadro marcado pela exaustão e sentimento de frustração, oriundo de um desgaste imenso de energia e força, que implicam na ausência de motivação. Dessa forma, conceituou-se *Burnout* como tornar-se exausto devido à sobrecarga de energia, força ou recursos, de modo exaustivo, até falhar (Freudenberger, 1975).

Nesse contexto, os primeiros pesquisadores, oriundos da psicologia social e clínica, contemplaram os conceitos que envolviam a questão das relações interpessoais, do envolvimento de uns com os outros, da motivação e emoção, dentre outros (Maslach & Leiter, 2016). Posteriormente, pesquisadores vindos da psicologia organizacional-industrial deram ênfase à questão dos comportamentos laborais vivenciados, tendo a conceituação da síndrome ligada ao mundo do trabalho, tendo a atenção principal no contexto organizacional (Maslach & Leiter, 2016).

De acordo com Maslach e Leiter (2016), a Síndrome de *Burnout* tem sido o foco de investigação de vários pesquisadores nas últimas décadas. Várias medidas foram sendo criadas para aferir a síndrome, bem como diversos modelos teóricos, visando o entendimento melhor dessa síndrome ocupacional. Atualmente, é visto como uma síndrome decorrente do estresse crônico no trabalho (Salvagioni, Melanda, Mesas, González, Gabani, & Andrade, 2017).



Nesse sentido, para a evidência de estudos científicos mais qualificados sobre a Síndrome de Burnout, foi desenvolvido o questionário *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Possibilitou a pesquisa psicométrica da referida síndrome, sendo idealizado pelos pesquisadores Maslach e Jackson (1981) para averiguar os níveis dela, tendo sido alvo de validação e tradução em diversos idiomas (Maslach & Leiter, 2017). Deve-se destacar que em todas as versões, o MBI produz três escores para cada entrevistado: exaustão, cinismo e eficácia profissional, sendo um perfil de *Burnout* indicado quando há altas pontuações negativas em todas as três dimensões. (Maslach & Leiter, 2021).

Inicialmente, o foco do MBI nas profissões voltadas à saúde e assistência, com observações no local de trabalho e estudo de caso (Maslach & Leiter, 2021). Devido ao aumento do interesse de outros grupos profissionais por esta temática, demandaram-se adaptações frente aos diferentes tipos de estudos, sendo criado um questionário MBI-General Survey (1996) para que pudesse ser utilizado por qualquer profissão, testado em vários países, traduzido para diversos idiomas (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996, Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001, Maslach, Jackson & Leiter, 2012, Maslach & Leiter, 2016, Maslach & Leiter, 2021). A partir de então, a Síndrome de *Burnout* tem sido avaliada com base nos resultados de três dimensões: exaustão emocional, cinismo e eficácia profissional (Maslach & Leiter, 2016; Bang & Rio, 2017).

A exaustão emocional consiste na presença de sentimentos de desgaste, perda de energia, esgotamento emocional, de tensão no ambiente de trabalho. (Maslach & Leiter, 2016; Bang & Rio, 2017). Já a dimensão cinismo é descrita como atitudes consideradas inadequadas em relação ao atendimento ao público (Maslach & Leiter, 2016). É marcada pelo distanciamento psicológico entre

trabalho e as pessoas, tendo-se atitudes insensíveis frias (Vancouver, 2016). As pessoas que são atendidas pelos trabalhadores nessa situação são tratadas como objetos (Maslach & Leiter, 2016; Vancouver, 2016, Bang & Rio, 2017). Por fim, a eficácia profissional corresponde ao sentimento de autorrealização profissional, relacionado à capacidade e competência (Maslach & Leiter, 2016).

Dessa forma, o profissional acometido da Síndrome de *Burnout* apresenta baixos escores no que se refere a eficácia profissional (Vancouver, 2016), uma vez que existe a tendência do trabalhador de se enxergar de modo negativo e apresentar uma autoavaliação ruim, infelizes com eles próprios e insatisfeitos com o rumo da profissão, aliados a um sentimento de incompetência e falta de êxito (Maslach & Leiter, 2016). Assim, o indivíduo com ineficácia profissional, experimenta sentimentos de que é incompetente e pouco produtivo, questionando a capacidade de resolver com sucesso determinadas tarefas ou situações (Vancouver, 2016).

Dessa forma, situações como a ausência de *feedback* e reconhecimento significativo resultam em um autoquestionamento pelos trabalhadores sobre a qualidade do seu trabalho e a sensação de que eles não são valorizados, podendo reduzir a eficácia profissional (Vancouver, 2016).

Embora essas dimensões da Síndrome de *Burnout* sejam distintas, estão inter-relacionadas. As consequências não são sentidas da mesma forma pelos indivíduos em função dos perfis pessoais ou fatores situacionais e a interação com o ambiente, padrões distintos (Leiter & Maslach, 2016). Por um lado, estudos de Maslach, Jackson e Leiter (2012) demonstram que as condições sociais e organizacionais são correlatas primárias de Síndrome de *Burnout*, principalmente, quando se tem a avaliação de fatores específicos como a sobrecarga de trabalho

e falta de autonomia. Por outro lado, a depender da gravidade, a Síndrome de *Burnout* causa impactos sociais, organizacionais e pessoais (Oliveira, Roberto, Veiga-Simão, & Marques-Pinto, 2021).

Os sintomas mais graves da Síndrome de *Burnout* contemplam distúrbios mentais e comportamentais, fadiga prolongada, problemas gastrointestinais, problemas respiratórios, alterações no sistema musculoesquelético e cardiovascular, diabetes tipo 2, doença coronariana, dentre outros (Marchand & Blanc, 2020, Salvagioni, Melanda, Mesas, González, Gabani, & Andrade, 2017).

## 2.1 A CONEXÃO ENTRE AS DIMENSÕES DA SÍNDROME DE BURNOUT

Para Maslach e Leiter (1999), existe uma relação entre as dimensões da Síndrome de *Burnout*, em que a exaustão emocional surge, em decorrência, dentre outras situações, da sobrecarga de atividades. Diante dessa situação, a pessoa passa a criar mecanismos de defesa diante da situação de desgaste vivenciada, e como resposta isso, de modo defensivo, passa a uma fase de cinismo, marcada pelo distanciamento psicológico do trabalhador das interações sociais existentes no ambiente de trabalho (Maslach & Leiter, 1999, Leiter & Maslach, 2016).

Com o aumento do cinismo, acaba que o trabalhador passa a ter um sentimento de que não está atendendo as demandas do setor, que é incompetente, ou seja, ineficaz profissionalmente (Maslach & Leiter, 1999, Leiter & Maslach, 2016). Assim, de acordo com os autores, o profissional não enxerga mais as contribuições dele como importantes para local em que labora. (Maslach & Leiter, 1999, Leiter & Maslach, 2016).

Pesquisas apontam que a exaustão emocional e o cinismo estão diretamente e positivamente relacionados (Leiter & Maslach, 1988, Maslach & Leiter, 2008, Schuster, Dias, Battistella, & Grohmann, 2014, Barata, Paiva, & Pereira, 2020), havendo uma associação entre as variáveis.

Diferentemente da relação entre exaustão e cinismo, que tem muitos estudos validando-as de modo positivo e direto, a relação entre exaustão emocional e eficácia profissional nem sempre se mostra direta e negativa, sendo considerada complexa (Maslach, 2003). Isso se deve ao fato de que, nem sempre se segue um processo de desenvolvimento sequenciado da síndrome de *Burnout* iniciado pela exaustão emocional, seguido pelo cinismo, culminando na diminuição da realização profissional (Schaufeli & Buunk, 2004). A redução da eficácia profissional pode surgir como sendo uma consequência da exaustão ou cinismo ou até mesmo podendo ser desenvolver de modo paralelo as outras duas dimensões ou então ser desencadeada pela própria ineficácia profissional (Maslach, 2003, Vancouver, 2016).

Estudos demonstram haver uma associação direta e negativa entre exaustão e eficácia profissional (Leiter & Maslach, 1988), nenhuma relação direta ou indireta significativa (Schuster, Dias, Battistella, & Grohmann, 2014) ou então alto nível de exaustão e alta realização profissional (Horwood, Marsh, Parker, Riley, Guo, & Dicke, 2021). Essas divergências demonstram que, apesar de cada dimensão da Síndrome de *Burnout* parecer demonstrar estar correlacionada com as demais, e uma geralmente levar a outra, nem sempre é assim (Vancouver, 2016). Além disso, uma simples correlação estatística com as dimensões do MBI não abarca as experiências individuais centradas na pessoa (Leiter & Maslach, 2016)

Leiter e Maslach (2016) ressaltam que, pesquisas recentes, demonstraram que existem diferentes perfis relacionados à síndrome de burnout, que, apesar de não caracterizarem a Síndrome de *Burnout* com as três pontuações altas, são importantes serem identificados para evitar o desenvolvimento da síndrome. Assim, por exemplo, de acordo com os autores existem pessoas que estão exaustas, contudo, ainda não desenvolveram o cinismo e a ineficácia. Enquanto outras estão sofrendo mais do cinismo e de ineficácia ou então apenas ineficazes ou cínicas ou exaustas. Ou seja, as pessoas podem ter valores altos em um e baixo nos outros dois, no entanto, não estão sofrendo da Síndrome de *Burnout* (Leiter & Maslach, 2016, Maslach & Leiter, 2021).

### **2.1.1 A sobrecarga de tarefas, exaustão emocional e eficácia profissional**

De acordo com Ferreira et al. (2015), a sobrecarga de tarefas ocorre quando existe um excesso de atividades exigidas do empregado. A sobrecarga de atividades excede a capacidade dos indivíduos em decorrência do aumento do volume de trabalho em virtude de metas sucessivas, que ocasiona patologias e conduz ao adoecimento do trabalhador (Carvalho & Moraes, 2012).

Estudos apontam que a sobrecarga de tarefas como fator crucial para desenvolver a exaustão emocional, aumentando o risco de desencadeamento da síndrome de burnout (Maslach; Jackson, 1981; Seidler et al., 2014, Fernandes & Ferreira, 2015, Baeriswyl et al., 2017, Aronsson, Theorell, Grape, Hammarstrom, Hogstedt, Marteinsdottir, Skoog, Träskman-Bendz, & Hall, 2017, García-Arroyo & Osca, 2019).

Nesse sentido, a sobrecarga de trabalho tem relação positiva com a exaustão emocional, uma vez que causa esgotamento emocional diante do volume cada vez maior de trabalho (Cordes & Dougherty, 1993; Maslach & Jackson, 1986; Schaufeli & Enzmann, 1998, Tamayo, 2009, Maslach, Jackson, & Leiter, 2012, García-Arroyo & Osca, 2019, Leiter & Malash, 2016).

Nesse sentido, afeta-se também à eficácia no trabalho, já que estudos apontam que existe uma relação inversa entre sobrecarga de trabalho, que influencia negativamente na eficácia profissional (Gil-Monte, Garcia-Juesas, & Hernández, 2008, Boechat & Ferreira, 2014, Bang & Reio 2017).

Neste contexto, existe a possibilidade de ocorrência do efeito mediador da variável exaustão emocional na relação entre sobrecarga de tarefas e eficácia profissional. A mediação corresponde aos efeitos de uma variável que age enquanto mediadora entre duas variáveis numa dada relação, sendo influenciada pela variável independente e influenciando a variável dependente (Baron & Kenny, 1986).

Assim, sugere-se que a exaustão emocional interfere e explica a relação entre sobrecarga de trabalho e eficácia profissional.

Logo, este estudo propõe:

Hipótese (H1): A sobrecarga de tarefas afeta negativamente a eficácia profissional.

Hipótese (H2a): A exaustão emocional medeia a relação entre a sobrecarga de tarefas e a eficácia profissional.

### **2.1.2 A sobrecarga de tarefas, cinismo e eficácia profissional**

De acordo com Vancouver (2016), o cinismo pode ser resultante da sobrecarga de trabalho, sendo visto como um distanciamento psicológico do seu trabalho, fruto do desgaste no engajamento. Para a autora, o cinismo persistente significa que houve a perda da conexão bem como o prazer e o orgulho com o trabalho desenvolvido na organização. Estudos tem demonstrado que, além da sobrecarga de trabalho se relacionar com o cinismo, apresenta-se com uma associação positiva com o mesmo (Maslach, Jackson, & Leiter, 2012, Gil-Monte, Garcia-Juesas, & Hernández, 2008, Garrosa et al., 2008, Boechat & Ferreira, 2014).

Bang e Reio (2017) ressaltam que o cinismo pode atuar como mediador na relação entre os estressores do trabalho e os resultados no comportamento do trabalhador nas relações laborais. Nesse sentido, a diminuição da eficácia profissional é decorrente do ambiente de trabalho (Schaufeli & Enzmann, 1998), desenvolvendo-se de modo paralelo à exaustão emocional (Bang & Reio, 2017).

Além disso, a sobrecarga de trabalho implica no esgotamento da possibilidade das pessoas atenderem as crescentes demandas de trabalho, e quando se torna uma situação crônica, ocorre uma redução substancial nos momentos de descanso, recuperação e equilíbrio (Maslach & Leiter, 2016).

A partir dessa literatura, construiu-se a hipótese:

Hipótese (H2b): O cinismo medeia a relação entre sobrecarga de tarefas e a eficácia profissional.

### **2.1.3 Falta de autonomia, exaustão emocional e eficácia profissional**

De acordo com Ferreira et al. (2015), a falta de autonomia refere-se às dificuldades de o trabalhador em poder realizar o planejamento e a tomada de decisões sobre as próprias tarefas a quem foi dirigido. Nesse sentido, a falta de autonomia corresponde ao baixo controle em relação às atividades do trabalho, sendo um dos fatores que aumentam o risco de desenvolver a exaustão emocional. (Fernandes & Ferreira, 2015, Maslach & Leiter, 2016, Aronsson, Theorell, Grape, Hammarstrom, Hogstedt, Marteinsdottir, Skoog, Träskman-Bendz, & Hall, 2017).

A falta de autonomia pode desenvolver a exaustão emocional nos empregados, uma vez que, não podendo participar das decisões sobre o melhor gerenciamento do próprio trabalho, acabam sofrendo esgotamento emocional (Fernandes & Ferreira, 2015, Maslach & Leiter, 2016, Aronsson et al., 2017).

Nesse contexto, existe a possibilidade de ocorrência do efeito moderador da falta de autonomia na relação entre a sobrecarga de tarefas e a eficácia profissional mediada pela exaustão emocional. O efeito moderador diz respeito à influência exercida por uma variável no tocante a relação ocorrida entre outras duas variáveis, conseguindo afetar a direção e/ou então a força existente nela (Baron & Kenny, 1986). Assim, a falta de autonomia pode exercer um efeito de moderação nessa relação, podendo assim afetar a direção ou intensidade da relação. Assim, sugere-se a seguinte hipótese:

Hipótese (H3a): A falta de autonomia modera a relação entre a sobrecarga de tarefas e a eficácia profissional mediada pela exaustão emocional.



### **2.1.4 Falta de autonomia, cinismo e eficácia profissional**

Gabriel e Aguinis (2021) ressaltam que a falta de compartilhamento das decisões tomadas com os empregados, podem aumentar o sentimento de cinismo. De acordo os autores, devido aos empregados não participarem de decisões que impactam no exercício das atividades diárias, não se tendo assim, autonomia para participar de decisões que tratam do próprio trabalho exercido, causando assim distanciamento psicológico do trabalho.

Além disso, Gabriel e Aguinis (2021) destacam que, ao não considerar a opinião dos empregados nas decisões que impactam nos trabalhos deles, isso acaba implicando na crença de que não pode ser eficaz no trabalho. Nesse sentido, os autores afirmam que o sentimento de ineficácia ocorre nos empregados, já que, mesmo tendo conhecimento íntimo sobre seu trabalho, a opinião dele não é levada em consideração, faltando autonomia.

Muecke e Iseke (2019) constataram que autonomia no trabalho implica em uma melhor percepção do desempenho profissional, especialmente, por aumentar a motivação profissional e reduzir a tensão. Quando há a possibilidade do empregado ter maior autonomia em administrar o trabalho exercido por ele, pode-se ocorrer gerenciamento sustentável da demanda de trabalho, na qual ele possa ter oportunidades para fazer uso de habilidades, bem como ter tempo disponível para ser eficaz em outras atividades desempenhadas (Maslach & Leiter, 2016).

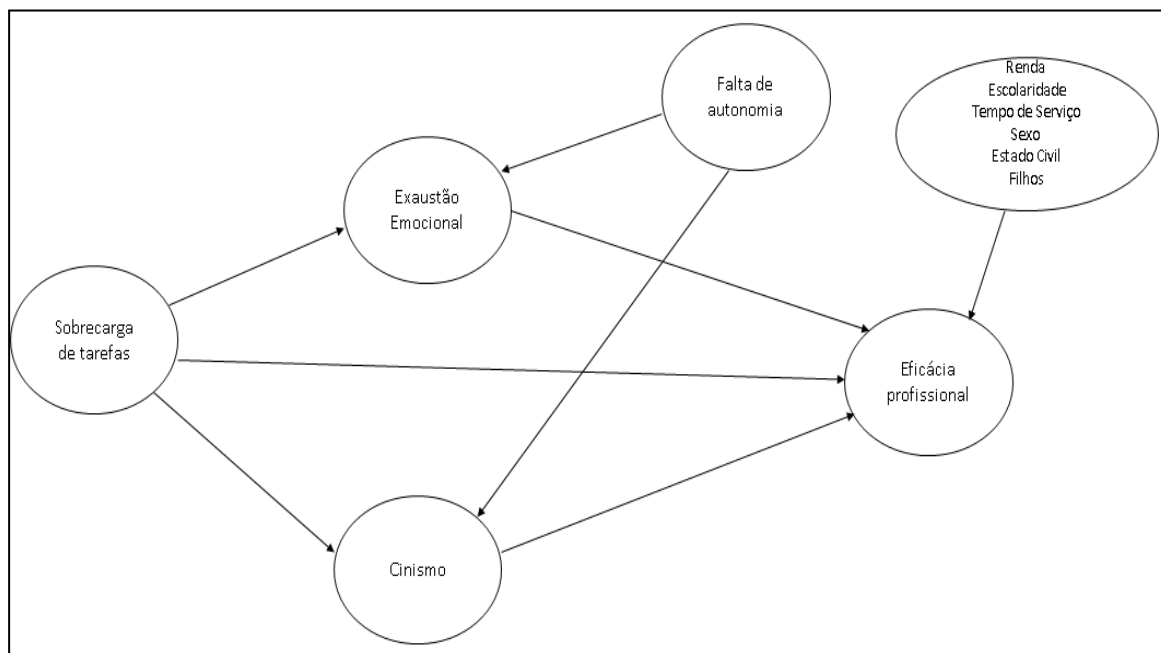
Assim, a falta de autonomia pode exercer um efeito de moderação na relação entre a sobrecarga de trabalho e a eficácia profissional mediada pelo cinismo, podendo assim afetar a direção ou intensidade da relação.

Assim, sugere-se a seguinte hipótese:

Hipótese (H3b): A falta de autonomia modera a relação entre a sobrecarga de tarefas e a eficácia profissional mediada pelo cinismo.

A Figura 1 mostra o modelo conceitual proposto.

Figura 1. Modelo conceitual proposto.



Fonte: Elaborada pelo autor.

## Capítulo 3

### 3 METODOLOGIA

Para verificar as hipóteses propostas, foi realizado um estudo de caráter quantitativo, descritivo e com corte transversal. O público-alvo desta pesquisa foram os profissionais da contabilidade (contadores e técnicos em contabilidade) das Instituições de Ensino Superior (IES) públicas federais.

Os três primeiros construtos foram abordados no questionário MBI-GS, escala formada por três subescalas que servem para medir a exaustão emocional, cinismo e eficácia profissional. Foi utilizada a escala *Likert*, que vai de 0 (nunca) a 6 (todos os dias), contemplando dezesseis itens caracterizando a frequência dos escores dos constructos, sendo 6 itens (exaustão emocional), 4 itens (cinismo) e 6 itens (eficácia no trabalho). A referida escala elaborada em 1996 pelos autores Schaufeli, Leiter, Maslach e Jackson (Schaufeli & Taris, 2005), sendo usada neste trabalho a versão validada por Schuster et al (2014).

O quarto e quinto constructos, sobrecarga de tarefas e falta de autonomia foram abordados na Escala para Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral, dos autores Ferreira, Milfont, Silva, Fernandes Almeida e Medonça (2015), validada pelos próprios autores. No caso para a sobrecarga de tarefas foram seis itens e a falta de autonomia foram cinco itens avaliadas em uma escala *Likert* de seis pontos, variando de 1 até 6 pontos, sendo 1 nos casos em que o empregado não é afetado e seis quando é sempre afetado.

O questionário também possuía questões para caracterização do perfil dos respondentes, como sexo, renda, escolaridade, tempo de atuação na

contabilidade, ocupante ou não de cargo de chefia, situação conjugal, se tem filhos ou não, região do país onde mora (norte, nordeste, sul, sudeste ou centro-oeste).

O questionário foi disponibilizado entre os meses de março e abril de 2021. Os contabilistas foram contatados pelo envio do questionário via e-mails institucionais disponíveis no site das instituições federais dos setores de atuação desses profissionais. Dessa forma, a pesquisa buscou abranger apenas esses profissionais. A coleta de dados deu-se através do encaminhamento do questionário de forma on-line, através do *link* do questionário por meio do *Google Forms* aos profissionais da contabilidade das Instituições de Ensino Superior (IES) públicas federais. Os resultados provenientes dos questionários foram analisados de modo confidencial, não sendo solicitados dados pessoais como nome, endereço residencial, registro profissional, dentre outros, visando assim garantir o sigilo da pesquisa.

Para a realização da análise dos dados do estudo, foi usada a técnica multivariada-Modelagem de Equações Estruturais, por meio do SmartPLS (Ringle, Wende, & Becker, 2015), utilizando-se um *bootstrapping* de 5.000 subamostras, levando em conta os critérios de 300 interações, conforme sinalizado por Hair Jr. et al. (2012). O questionário teve um total de 336 respondentes.

De acordo com os dados coletados, verificou-se que o perfil demográfico dos respondentes, mostrado na Tabela 1, foi, em sua maioria, do sexo masculino (54,17%) e predominava a faixa etária entre 30 e 39 anos (47,32%), sendo predominantemente casados (56.85%), sendo que 92.86 % declararam não exercerem outra atividade, além do cargo na IES.

**TABELA-1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS**

| Características                            |                                | N   | %     |
|--------------------------------------------|--------------------------------|-----|-------|
| Dados dos Respondentes                     |                                |     |       |
| Sexo                                       | Feminino                       | 154 | 45.83 |
|                                            | Masculino                      | 182 | 54.17 |
| Faixa Etária                               | Entre 20 e 29 anos             | 23  | 6.85  |
|                                            | Entre 30 e 39 anos             | 159 | 47.32 |
|                                            | Entre 40 e 49 anos             | 106 | 31.55 |
|                                            | Acima de 50 anos               | 48  | 14.29 |
| Estado Civil                               | Casado (a)                     | 191 | 56.85 |
|                                            | Separado (a) ou divorciado (a) | 19  | 5.65  |
|                                            | Solteiro (a)                   | 87  | 25.89 |
|                                            | União estável                  | 37  | 11.01 |
|                                            | Viúvo (a)                      | 2   | 0.60  |
| Filhos                                     | Não                            | 143 | 42.56 |
|                                            | Sim                            | 193 | 57.44 |
| Escolaridade                               | Doutorado                      | 3   | 0.89  |
|                                            | Mestrado                       | 98  | 29.17 |
|                                            | Especialização                 | 211 | 62.80 |
|                                            | Graduação                      | 20  | 5.95  |
|                                            | Ensino médio                   | 4   | 1.19  |
| Cargo efetivo ocupado                      | Contador                       | 212 | 63.10 |
|                                            | Técnico em Contabilidade       | 124 | 36.90 |
| Instituição em que você trabalha           | Demais IES                     | 6   | 1.79  |
|                                            | Instituto Federal              | 229 | 68.15 |
|                                            | Universidade Federal           | 101 | 30.06 |
| Tempo de atuação na contabilidade na IES   | De 1 a 5 anos                  | 65  | 19.35 |
|                                            | De 10 a 15 anos                | 69  | 20.54 |
|                                            | De 15 a 20 anos                | 17  | 5.06  |
|                                            | De 20 a 25 anos                | 4   | 1.19  |
|                                            | De 5 a 10 anos                 | 167 | 49.70 |
|                                            | Mais de 25 anos                | 11  | 3.27  |
|                                            | Menos de 1 ano                 | 3   | 0.89  |
| Renda                                      | Até 3 salários-mínimos         | 13  | 3.87  |
|                                            | Entre 10 e 12 salários-mínimos | 17  | 5.06  |
|                                            | Entre 3 e 5 salários-mínimos   | 124 | 36.90 |
|                                            | Entre 5 e 10 salários-mínimos  | 175 | 52.08 |
|                                            | De 12 salários-mínimos ou mais | 7   | 2.08  |
| Exerce outro emprego, além do cargo na IES | Não                            | 312 | 92.86 |
|                                            | Sim                            | 24  | 7.14  |

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à formação, a amostra estudada revelou um percentual muito ínfimo de doutores, tendo apenas 3, representando 0.89%, pois a maioria dos respondentes informaram ter especialização completa (62,80%) ou mestrado completo (29,17%). A maioria dos respondentes trabalha nos Institutos Federais (62,80%). A renda dos respondentes revelou-se bem dividida, sendo as mais frequentes a faixa entre 5 a até 10 salários-mínimos (52,08%) e a faixa entre 3 e 5 salários-mínimos (36,90%). Um percentual muito pequeno recebe acima de 12 salários-mínimos (2,08%). A caracterização da amostra também revelou que, apesar do cargo efetivo de contador ou de técnico de contabilidade não ser de dedicação exclusiva, em torno de 92.86 % declararam não exercerem outra atividade, além do cargo na IES pública federal.

Em termos específicos, o relatório apontou que, aproximadamente, metade da força de trabalho dos profissionais da contabilidade tem entre 5 e 10 anos de serviço prestados à área de contabilidade, sendo que, 12, 5% relataram ser esse o primeiro emprego na área contábil. O detalhamento das características da amostra deste estudo está disponível no Apêndice C.

Para avaliar o modelo de mensuração, foi feita uma análise de componentes confirmatória levando-se em consideração a avaliação das cargas fatoriais dos construtos, variâncias médias extraídas (AVE) e as confiabilidades compostas (CC) dos construtos contemplados nesta pesquisa. Dessa forma, foi analisada a validade convergente.

Para verificar a validade discriminante, foram levados em consideração os estudos de Fornell e Larcker (1981). Este método objetiva comparar as variâncias médias extraídas (AVE) dos construtos individualmente, levando em consideração as correlações dos demais construtos.

A validade discriminante ocorre quando variâncias médias extraídas (AVE) foram consideradas superiores as correlações dos demais construtos. Além disso, foi utilizada a técnica elaborada por Chin (1998), na qual a análise discriminante é realizada por meio da discriminação dos construtos das cargas fatoriais elevadas dos referidos construtos, não tendo cargas cruzadas.

## Capítulo 4

### 4 ANÁLISE DE DADOS

#### 4.1 VALIDADE DO MODELO DE MENSURAÇÃO

Para o teste das hipóteses, usou-se a Modelagem de Equações Estruturais (SEM) com estimação por mínimos quadrados parciais (PLS). Nesse sentido, os pesquisadores Bido e Silva (2019) ressaltam que esta técnica possibilita estimar as relações que existem de dependência entre as variáveis de maneira simultânea e relacionar os construtos de diversas maneiras, com base no modelo proposto.

Após a coleta de dados, foram realizados procedimentos tendo como objetivo principal validar os construtos do modelo criado. Inicialmente, foi realizada a análise fatorial confirmatória (CFA), visando verificar se variáveis do modelo de fato correspondiam ao construto do qual faziam parte do modelo sugerido. Para isso, foram estudadas as validades convergente e discriminante, levando em consideração as cargas fatoriais, bem como a variância média extraída (AVE) e também a confiabilidade composta (CC), conforme sugere Hair et. al. (2009). Além disso, foram analisados o Alfa de *Cronbach* e o coeficiente de Dillon-Goldstein (rho-A).

Para verificar as cargas fatoriais, verificou se as cargas fatoriais tiveram valor superior a 0,70. Observando os resultados na Tabela 2, identificou-se que todas os indicadores possuem cargas fatoriais elevadas, acima de 0,70, com exceção do indicador EF1, que teve carga fatorial de 0,683 e EE6 é de 0,662. Nesse caso, recomenda-se manter o modelo, visando manter a validade de conteúdo, conforme recomenda Bido e Silva (2019).



TABELA 2: CARGAS EXTERNAS DOS CONSTRUCTOS

| TABELA 2. CARGAS EXTERNAS DOS CONSTRUCTOS |                                                                                                       |       |               |                 |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------------|-----------------|
| Constructos                               |                                                                                                       | Média | Desvio Padrão | Cargas Externas |
|                                           | <b>Exaustão Emocional</b>                                                                             |       |               |                 |
| EE <sub>1</sub>                           | Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho                                                   | 2,467 | 1,740         | 0,873           |
| EE                                        | Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho                                                      | 2,759 | 1,737         | 0,875           |
| EE                                        | Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho                 | 2,357 | 1,830         | 0,895           |
| EE                                        | Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim                                            | 2,146 | 1,896         | 0,827           |
| EE                                        | Sinto-me acabado por causa do meu trabalho                                                            | 1,792 | 1,802         | 0,900           |
| EE                                        | Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado                                                     | 3,042 | 2,142         | 0,662           |
|                                           | <b>Cinismo</b>                                                                                        |       |               |                 |
| CI                                        | Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função                                    | 1,158 | 1,691         | 0,848           |
| CI                                        | Sou menos entusiasmado com o meu trabalho                                                             | 1,759 | 1,861         | 0,900           |
| CI                                        | Sou mais descrente da contribuição de meu trabalho para algo                                          | 1,256 | 1,727         | 0,902           |
| CI                                        | Duvido da importância do meu trabalho                                                                 | 0,914 | 1,619         | 0,804           |
|                                           | <b>Eficácia Profissional</b>                                                                          |       |               |                 |
| EF                                        | Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho                                             | 4,110 | 1,752         | 0,683           |
| EF                                        | Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho                                                        | 4,315 | 1,684         | 0,831           |
| EF                                        | Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho                                 | 4,598 | 1,491         | 0,708           |
| EF                                        | Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização                                  | 4,768 | 1,624         | 0,834           |
| EF                                        | Na minha opinião, sou bom no que faço                                                                 | 5,006 | 1,249         | 0,712           |
| EF                                        | No meu trabalho, sinto-me confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam | 4,741 | 1,466         | 0,824           |
|                                           | <b>Sobrecarga de tarefas</b>                                                                          |       |               |                 |
| ST                                        | Trabalhar duro para cumprir minhas tarefas                                                            | 3,158 | 1,458         | 0,812           |
| ST                                        | Ter que trabalhar de forma coordenada com meus colegas de trabalho                                    | 3,318 | 1,473         | 0,850           |
| ST                                        | Ter que me manter constantemente atualizado                                                           | 3,592 | 1,445         | 0,821           |
| ST                                        | Ter maior concentração de trabalho em certas épocas do ano                                            | 3,021 | 1,335         | 0,782           |
| ST                                        | Ter um ritmo acelerado de trabalho                                                                    | 2,607 | 1,334         | 0,730           |
| ST                                        | Realizar várias tarefas ao mesmo tempo                                                                | 2,920 | 1,469         | 0,726           |
|                                           | <b>Falta de Autonomia</b>                                                                             |       |               |                 |
| FA                                        | Não poder planejar minhas horas de trabalho                                                           | 3,491 | 1,531         | 0,831           |
| FA                                        | Não poder decidir sobre quando me ausentar temporariamente de                                         | 3     | 1,525         | 0,88            |

|    |                                                                             |               |       |           |
|----|-----------------------------------------------------------------------------|---------------|-------|-----------|
|    | meu local de trabalho                                                       | ,09<br>8      |       | 9         |
| FA | Não poder decidir sobre quando fazer pausas durante meu horário de trabalho | 2<br>,84<br>5 | 1,555 | 0,91<br>8 |
| FA | Não poder estabelecer meu próprio ritmo de trabalho                         | 3<br>,04<br>2 | 1,571 | 0,90<br>8 |
| FA | Não poder decidir sobre quando tirar férias                                 | 2<br>,93<br>2 | 1,693 | 0,82<br>6 |

Fonte: Dados da pesquisa.

Outra análise foi a que tratou da avaliação da variância média extraída (AVE), que, conforme Hair et al. (2009), analisa a questão da validade convergente dos construtos. De acordo com os autores, um construto com validade convergente tem valor superior a 0,50 na AVE. Conforme mostrado na Tabela 3, foi identificado que todos os construtos têm AVE superior ao mínimo indicado, sendo todos os construtos com AVE acima de 0,50.

Ainda no tocante à análise da validade convergente, foi analisada a verificação da confiabilidade composta (CC) bem como feito o cálculo do Alfa de *Cronbach*, sendo que ambos apontam validade convergente se possuírem valores além de 0,70 (Hair et al. 2009). Conforme pode ser visto na Tabela 1, constatou-se que todos os construtos possuem CC superior a 0,80 e Alfa de *Cronbach* além de 0,80. Logo, as medidas são tidas como consistentes, representando o construto.

**TABELA 3: VALIDADE CONVERGENTE E DISCRIMINANTE PELOS CRITÉRIOS DE FORNELL E LARCHER (1981) E HTMT DE HENSELER, RINGLE E SARTEDT (2015)**

|    | Média | Desvio<br>Padrão | $\alpha$ | Rho_A | CR    | AVE   | CI     | EF     | EE    | FA    | ST    |
|----|-------|------------------|----------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|
| CI | 1,271 | 1,720            | 0,887    | 0,896 | 0,922 | 0,748 | 0,865  | 0,503  | 0,544 | 0,223 | 0,509 |
| EF | 4,589 | 1,544            | 0,860    | 0,875 | 0,895 | 0,590 | -0,457 | 0,768  | 0,604 | 0,115 | 0,689 |
| EE | 2,427 | 1,857            | 0,916    | 0,921 | 0,936 | 0,710 | 0,629  | -0,206 | 0,843 | 0,305 | 0,462 |
| FA | 3,081 | 1,575            | 0,923    | 0,930 | 0,942 | 0,766 | 0,426  | -0,104 | 0,506 | 0,875 | 0,549 |
| ST | 3,102 | 1,419            | 0,878    | 0,889 | 0,907 | 0,621 | 0,492  | -0,264 | 0,553 | 0,475 | 0,788 |

Fonte: Dados da Pesquisa. Nota: Nota: CI -Cinismo; EF -Eficácia Profissional; EE - Exaustão Emocional; FA - Falta de autonomia e ST - Sobrecarga de Tarefas. O critério de Fornell-Larcker abaixo da diagonal principal e o de HTMT acima da diagonal principal. Raiz quadrada da variância média extraída nos valores da diagonal principal em negrito.

Por fim, foi estudada a intensidade da relação entre as variáveis levando em conta a observação do coeficiente de Dillon-Goldstein ( $\rho$ -A). Recomenda-se que sejam próximos a 1 (Bido & Silva, 2019). Conforme mostra a tabela 1, os resultados referentes ao  $\rho$ \_A mostraram-se próximos a 1, apontando maior relação entre as variáveis. Dessa forma, os números de confiabilidade dos constructos, Confiabilidade composta e variância média extraída estão em consonância com o aceitável.

Após verificar e confirmar a validade convergente buscou-se a análise da validade discriminante. No tocante a isso, Hair et al. (2009) ressalta que a validade discriminante analisa o quanto um construto é diferente dos outros que estão sendo estudados também. Nesse sentido, a validade discriminante elevada aponta a unicidade do construto (Hair et al., 2009).

A análise discriminante buscou atender aos critérios de Fornell e Larcker (1981) e o *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) (Henseler, Ringle, & Sartetdt, 2015). Ainda na Tabela 3, a diagonal em negrito, que destaca a raiz quadrada da variância média extraída, foram apresentados valores superiores às correlações entre os construtos pelo critério de Fornell-Lacker (valores abaixo da diagonal), dando assim validade discriminante aos construtos apresentados. O teste *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) também confirma a validade discriminante, já que as correlações entre os construtos propostos são inferiores ao valor limite de 0,90 (Henseler, Ringle, & Sartetdt, 2015).

Além dos critérios acima, a validade discriminante foi analisada segundo o critério de Chin (1998), na qual a discriminação dos construtos levando em conta as cargas fatoriais altas no próprio construto. Portanto, conforme se observa na Tabela 4, todos os construtos possuem cargas elevadas no próprio construto, em

que a matriz fatorial aponta variados construtos e que não há presença de cargas cruzadas.

**TABELA 4: MATRIZ DE CARGAS CRUZADAS (CROSSLOADINGS)**

| Variáveis | CI           | EF           | EE           | FA           | ST           |
|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| CI1       | <b>0,848</b> | -0,400       | 0,561        | 0,392        | 0,432        |
| CI2       | <b>0,900</b> | -0,364       | 0,644        | 0,447        | 0,482        |
| CI3       | <b>0,902</b> | -0,429       | 0,506        | 0,348        | 0,425        |
| CI4       | <b>0,804</b> | -0,397       | 0,439        | 0,265        | 0,351        |
| ET1       | -0,388       | <b>0,683</b> | -0,204       | -0,153       | -0,233       |
| ET2       | -0,394       | <b>0,831</b> | -0,179       | -0,095       | -0,197       |
| ET3       | -0,249       | <b>0,708</b> | -0,089       | -0,004       | -0,161       |
| ET4       | -0,402       | <b>0,834</b> | -0,184       | -0,046       | -0,189       |
| ET5       | -0,229       | <b>0,712</b> | -0,103       | -0,083       | -0,190       |
| ET6       | -0,374       | <b>0,824</b> | -0,151       | -0,081       | -0,235       |
| EE1       | 0,557        | -0,115       | <b>0,873</b> | 0,399        | 0,458        |
| EE2       | 0,480        | -0,082       | <b>0,875</b> | 0,378        | 0,427        |
| EE3       | 0,542        | -0,245       | <b>0,895</b> | 0,434        | 0,483        |
| EE4       | 0,566        | -0,212       | <b>0,827</b> | 0,464        | 0,437        |
| EE5       | 0,577        | -0,181       | <b>0,900</b> | 0,472        | 0,523        |
| EE6       | 0,437        | -0,204       | <b>0,662</b> | 0,403        | 0,460        |
| FA1       | 0,356        | -0,087       | 0,481        | <b>0,831</b> | 0,472        |
| FA2       | 0,397        | -0,118       | 0,463        | <b>0,889</b> | 0,431        |
| FA3       | 0,389        | -0,064       | 0,450        | <b>0,918</b> | 0,416        |
| FA4       | 0,391        | -0,106       | 0,472        | <b>0,908</b> | 0,422        |
| FA5       | 0,322        | -0,079       | 0,321        | <b>0,826</b> | 0,312        |
| ST1       | 0,343        | -0,223       | 0,387        | 0,283        | <b>0,812</b> |
| ST2       | 0,378        | -0,213       | 0,522        | 0,531        | <b>0,850</b> |
| ST3       | 0,365        | -0,159       | 0,451        | 0,433        | <b>0,821</b> |
| ST4       | 0,488        | -0,210       | 0,503        | 0,403        | <b>0,782</b> |
| ST5       | 0,397        | -0,220       | 0,384        | 0,287        | <b>0,730</b> |
| ST6       | 0,338        | -0,238       | 0,312        | 0,232        | <b>0,726</b> |

Fonte: Dados da Pesquisa. Nota: CI-Cinismo; EF-Eficácia Profissional; EE-Exaustão Emocional, FA -Falta de autonomia e ST - Sobrecarga de Tarefas.

## 4.2 VALIDADE DO MODELO ESTRUTURAL – TESTE DE HIPÓTESES

Conforme mostrado na Tabela 5, no tocante aos efeitos diretos, na relação entre sobrecarga de tarefas e eficácia profissional, a hipótese H1 foi suportada, pois a relação foi negativa ( $\beta = -0,109$ ), sendo p-valor = 0,048. Já nas relações

entre a sobrecarga de tarefas e as demais variáveis da Síndrome de *Burnout*, a sobrecarga de tarefas tem relação positiva com o cinismo ( $\beta = 0.376$ ), positiva com a exaustão emocional ( $\beta = 0.403$ ), sendo elas estatisticamente significativas ao intervalo de confiança de 99% (p-valor = 0,000). Já o cinismo tem relação negativa com a eficácia profissional ( $\beta = -0,506$ ), com p-valor igual a 0, 000 e a exaustão emocional tem relação positiva com a eficácia profissional ( $\beta = 0,173$ ), sendo o p-valor igual a 0,004.

**TABELA 5: EFEITOS DIRETOS E INDIRETOS**

|                       | Relações Estruturais do Modelo                                                 | Hipóteses | ( $\beta$ ) | Erro Padrão | Valor-t | Valor-p | Tipo de Mediação |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|-------------|---------|---------|------------------|
| Efeitos diretos       | Sobrecarga de tarefas → Eficácia Profissional                                  | H1 (+)    | -0,109      | 0,055       | 1,978   | 0,048   | -                |
|                       | Sobrecarga de tarefas → Cinismo                                                |           | 0,376       | 0,054       | 6,954   | 0,000   | -                |
|                       | Sobrecarga de tarefas → Exaustão emocional                                     |           | 0,403       | 0,055       | 7,354   | 0,000   | -                |
|                       | Cinismo → Eficácia Profissional                                                |           | -0,506      | 0,059       | 8,525   | 0,000   | -                |
|                       | Exaustão emocional → Eficácia Profissional                                     |           | 0,173       | 0,061       | 2,853   | 0,004   | -                |
| Efeitos indiretos     | Sobrecarga de tarefas → Cinismo → Eficácia Profissional                        | H2a       | -0,191      | 0,037       | 5,177   | 0,000   | Parcial          |
|                       | Sobrecarga de tarefas → Exaustão emocional → Eficácia Profissional             | H2b       | 0,070       | 0,027       | 2,598   | 0,009   | Parcial          |
|                       | Efeito Moderador_Falta de Autonomia Cinismo → Eficácia Profissional            | H3a       | -0,084      | 0,022       | 3,751   | 0,000   | -                |
|                       | Efeito Moderador_Falta de Autonomia Exaustão emocional → Eficácia Profissional | H3b       | 0,017       | 0,012       | 1,426   | 0,154   | -                |
| Variáveis de controle | Escolaridade → Eficácia Profissional                                           |           | 0,006       | 0,049       | 0,124   | 0,901   | -                |
|                       | Estado civil → Eficácia Profissional                                           |           | -0,035      | 0,060       | 0,580   | 0,562   | -                |
|                       | Filhos → Eficácia Profissional                                                 |           | 0,039       | 0,060       | 0,653   | 0,514   | -                |
|                       | Renda → Eficácia Profissional                                                  |           | -0,028      | 0,056       | 0,493   | 0,622   | -                |
|                       | Sexo → Eficácia Profissional                                                   |           | -0,049      | 0,053       | 0,919   | 0,358   | -                |
|                       | Tempo → Eficácia Profissional                                                  |           | 0,065       | 0,055       | 1,182   | 0,237   | -                |

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação aos efeitos indiretos, buscou-se analisar o poder de mediação das variáveis exaustão emocional e cinismo na relação entre sobrecarga de tarefas e a eficácia profissional. Em ambas as relações, houve mediação parcial

nas relações, suportando-se as hipóteses H2a ( $\beta = -0,191$  e  $p\text{-valor} = 0,000$ ) e H2b ( $\beta = 0,070$  e  $p\text{-valor} = 0,009$ ). Essas evidências indicam que, enquanto o efeito direto entre sobrecarga de tarefas e eficácia profissional é 11% e da exaustão emocional e eficácia profissional é de 17%, tendo-se efeitos diretos de 28%. Já o efeito indireto da mediação parcial da exaustão emocional nesta relação é de 7%, subindo o efeito total para 35%.

No tocante a mediação da parcial do cinismo, enquanto o efeito direto entre sobrecarga de tarefas e eficácia profissional é 11% e do cinismo e eficácia profissional é de 50%, tendo-se efeitos diretos de 61%. Já o efeito indireto da mediação parcial do cinismo nessa relação é de 19%, subindo o efeito total para 80%.

Já em relação aos efeitos moderadores da falta de autonomia na relação entre a sobrecarga de tarefas e eficácia profissional mediada pela variável cinismo, houve uma pequena diminuição ( $\beta = -0,109$ ) para ( $\beta = -0,084$ ), na ordem de 0,025. Dessa forma, houve enfraquecimento destas relações por conta da falta de autonomia enquanto variável moderadora. No que diz respeito aos efeitos moderadores da falta de autonomia na relação entre a sobrecarga de tarefas e eficácia profissional mediada pela variável exaustão emocional, não foi estatisticamente significativa ( $\text{valor-p}=0,154$ ).

Foi também observada a relação entre as variáveis de controle (escolaridade, estado civil, filhos, renda, sexo e tempo de serviço) em relação ao modelo proposto, conforme tabela 07: escolaridade e eficácia profissional ( $\text{valor-p}= 0,006$ ), estado civil e eficácia profissional ( $\text{valor-p}= -0,035$ ), filhos e eficácia profissional ( $\text{valor-p}=0,039$ ), renda e eficácia profissional ( $\text{valor-p}= -0,028$ ), sexo e eficácia profissional ( $\text{valor-p}= -0,049$ ) e tempo e eficácia profissional ( $\text{valor-p}=$

0,065). Dessa forma, verificou-se que nenhuma delas foi capaz de influenciar a relação entre sobrecarga de tarefas e eficácia profissional mediada pela exaustão emocional e cinismo, moderados pela falta de autonomia, não se mostrando estaticamente significativas ao nível de 5% de significância.

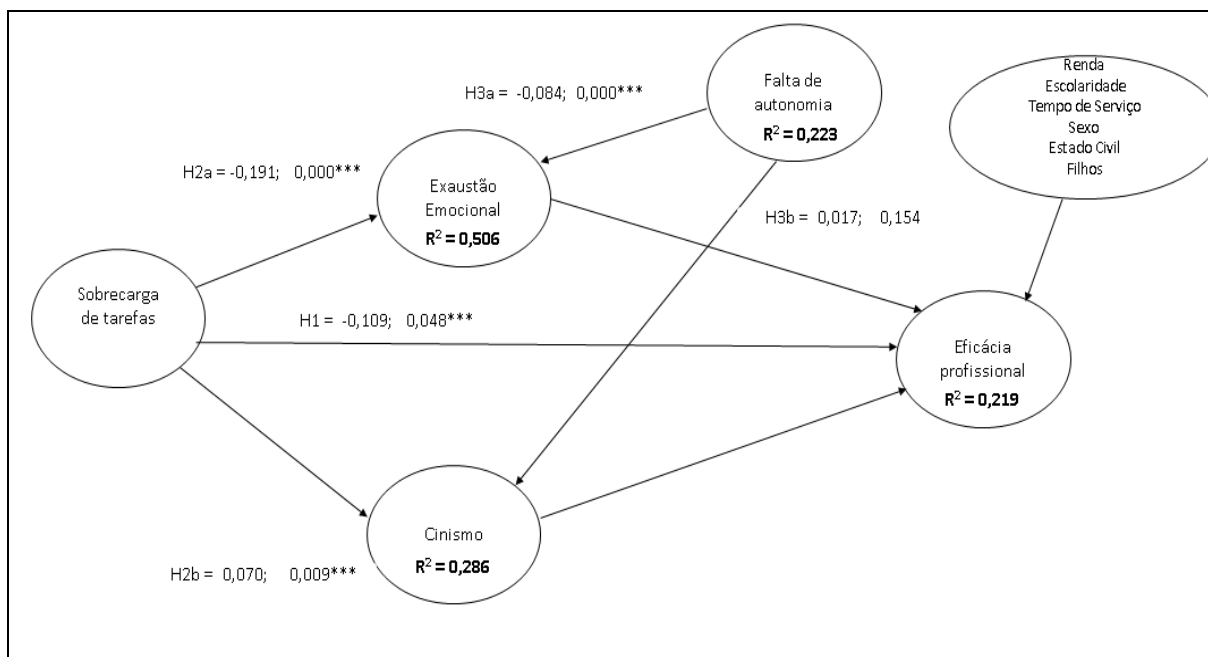


Figura 2. Modelo conceitual final. Fonte: Elaboração Própria

Por último, foi analisado o poder de explicação do modelo levando em conta o  $R^2$  (coeficiente de determinação). No tocante ao  $R^2$ , a variância explicativa da variável endógena exaustão emocional ( $R^2 = 0,506$ ), cinismo ( $R^2 = 0,286$ ) e eficácia profissional ( $R^2 = 0,219$ ) é alta, segundo Cohen (1988). Já para Hair, Ringle e Sarstedt (2011), é moderado para exaustão emocional e pequeno para cinismo e eficácia profissional.

## Capítulo 5

### 5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Em relação às médias apontadas na tabela 2 referentes à mensuração da Síndrome de *Burnout* e suas dimensões – exaustão emocional, cinismo e eficácia profissional, constatou-se que resultado médio da Exaustão Emocional foi de 2,42, sinalizando a ocorrência de sentimentos de esgotamento emocional, perda de energia e tensão no trabalho (Maslach & Leiter, 2016; Bang & Rio, 2017), ocorre pelo menos uma vez ao mês ou algumas vezes durante o mês.

Convém ressaltar que o índice é abaixo da média ( $M=3,0$ ), contudo, pode-se ocorrer o aumento dos índices de exaustão emocional, caso continue a atuação de estressores como sobrecarga de trabalho de modo crônico, havendo pouco espaço para descansar, aumentando o risco de evoluir para um quadro de síndrome de *Burnout* (Perniciotti, Serrano Júnior, Guarita, Morales & Romano, 2020), sendo fundamental haver um gerenciamento adequado da carga de trabalho, de modo racionalizado, evitando-se de modo contínuo a sobrecarga, possibilitando a recuperação e descanso dos profissionais.

No que diz respeito ao Cinismo, a média foi de 1,27, apontando a baixa ocorrência de atitudes inadequadas no tocante ao atendimento ao público, de atitudes vistas como insensíveis, frias e cínicas (Maslach & Leiter, 2016; Vancouver, 2016, Bang & Rio, 2017), sendo, pelo menos, uma vez ao ano ou menos. Quanto ao item “Sou menos entusiasmado com o meu trabalho”, obteve-se a maior média da dimensão ( $M=1,75$ ), evidenciando que os profissionais da



contabilidade se sentem menos entusiasmados com o trabalho realizado, pelo menos uma vez ao ano ou uma vez ao mês.

Destaca-se que, mesmo a dimensão cinismo, tendo obtido níveis baixos, é fundamental que as instituições deem uma atenção a esta dimensão, pois um profissional com cinismo prejudica o atendimento ao público, afetando o serviço prestado. O profissional ao tratar as demandas de modo insensível, questiona a importância do mesmo para ele, tratando as pessoas de modo distante e frio (Maslach & Leiter, 2016; Vancouver, 2016, Bang & Rio, 2017).

Já, em relação à eficácia profissional, o resultado médio foi de 4,58, ou seja, acima da média, evidenciando que os profissionais da contabilidade das instituições de ensino superior (IES) públicas federais, sentem-se autorrealizados, capazes e competentes na realização do trabalho, pelo menos, uma vez por semana ou algumas vezes por semana. Neste contexto, a autoavaliação realizada pelos profissionais é positiva, estando satisfeitos com a profissão desempenhada, sentindo-se capazes de resolver problemas e tarefas. Dentre os itens do construto, “Na minha opinião, sou bom no que faço”, teve a maior média ( $M=5,00$ ), evidenciando que os contadores e técnicos em contabilidade experimentam o sentimento de que são eficazes profissionalmente algumas vezes durante a semana.

Assim, não resta caracterizada a Síndrome de *Burnout* no estudo, pois, Maslach e Leiter (2021) afirmam que apenas resta evidenciada a síndrome, quando se tem as altas pontuações negativas nas três dimensões, caracterizando alto índice de Síndrome de *Burnout*.

Compreende-se que, apesar de não serem altos, tanto a exaustão e o cinismo estão presentes na amostra, especialmente, a exaustão emocional que se

aproxima da média da escala, indicando que existe um desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* aos poucos, lentamente, lembrando que a síndrome de Burnout é considerada cumulativa, não surgindo de repente, mas sim ao longo do tempo, em virtude da exposição a situações estressoras (Leiter & Malasch, 2016, Martins, Silva, & Luz, 2021). Contudo, existe um efeito positivo da eficácia profissional que parece inibir o desenvolvimento da exaustão e cinismo. Ou seja, o fato de estar se sentindo satisfeito com a carreira e eficaz na resolução das tarefas, havendo autorrealização profissional, favorece a proteção contra os efeitos negativos das outras duas dimensões. Esse efeito positivo protetor é relatado também nos estudos de Hahn e Carlotto (2008).

Posto isto e retomando o problema deste estudo, quais são os efeitos mediadores da exaustão e do cinismo na relação entre sobrecarga de tarefas e eficácia profissional moderada pela falta de autonomia?

No que se refere à abordagem direta, os estudos de estudos de Gil-Monte, Garcia-Juesas e Hernández (2008), Boechat e Ferreira (2014) e Bang e Reio (2017), abordaram a sobrecarga de trabalho, ao mostrar que ela pode influenciar de forma negativa a eficácia profissional. Assim, as evidências desta pesquisa também contribuem para complementar esses estudos ao mostrar a influência negativa da sobrecarga de tarefas na redução da eficácia profissional.

Considerando que sobrecarga de trabalho, além de reduzir a eficácia profissional, também causa exaustão emocional, o modelo proposto nesta pesquisa também corrobora estudos como de Cordes e Dougherty (1993), Maslach e Jackson (1986), Schaufeli e Enzmann (1998), Maslach, Jackson e Leiter (2012), García-Arroyo e Osca (2019) Leiter e Maslach (2016), ao confirmar que a sobrecarga de tarefas pode afetar de modo positivo a exaustão emocional,

causando maior esgotamento emocional, diante da demanda excessiva de trabalho. Também corrobora os estudos de Maslach (2005), Maslach et al (2012), Gil-Monte, Garcia-Juesas e Hernández (2008), Garrosa et al. (2008), Boechat e Ferreira (2014) e Vancouver (2016), ao mostrar que a sobrecarga de tarefas influencia de forma positiva no maior sentimento de cinismo no ambiente de trabalho.

As evidências desta pesquisa também complementam esses estudos ao mostrar a influência do cinismo na eficácia profissional (Schaufeli & Enzmann, 1998), diminuindo-se a realização profissional. Ou seja, o distanciamento psicológico vivenciado pelo profissional tem impactos negativos no sentimento de autorrealização profissional.

Ao se verificar o poder da mediação das variáveis exaustão emocional e do cinismo na presente relação, constatou-se que, ambas exerceram efeitos significativos. No caso da exaustão emocional, o efeito mostrou-se parcial, significativo e positivo no que diz respeito aos efeitos indiretos e diretos da exaustão emocional na eficácia profissional. No caso, a relação direta, evidencia que, com esse resultado da pesquisa, que o fato de estar com sinais de esgotamento emocional não significa necessariamente que isso impacte diretamente em efeitos negativos na autorrealização profissional, prejudicando a eficácia profissional. Estudos apontam resultados nos quais as pessoas estão exaustas e realizadas profissionalmente, estando satisfeitas no trabalho (Hahn, & Carlotto, 2008, Horwood, Marsh, Parker, Riley, Guo, & Dicke, 2021).

Ou seja, podem ocorrer situações em que o profissional está exausto, mas realizado profissionalmente. Muitas vezes, o esgotamento emocional é compreendido pelo indivíduo como forma de dedicação excessiva no âmbito

profissional, demonstrando assim um alto comprometimento, de que está conseguindo obter resultados cada vez melhores, tendo assim reconhecimento do trabalho executado. Essas evidências indicam um possível efeito protetor da dimensão da realização profissional em face da inibição dos efeitos do aumento das outras duas variáveis da Síndrome de *Burnout* (Hahn & Carlotto, 2008).

Além disso, resultado semelhante foi observado na pesquisa realizada por Campos (2020), que constatou ao aplicar o questionário MBI-GS, em Portugal, a relação de que os indivíduos em trabalho no contexto de *home office* estão tendo maior exaustão emocional, contudo tem obtido maior eficácia profissional, confirmando o estudo realizado aqui no Brasil. Uma das possíveis explicações para o aumento da exaustão emocional é que no trabalho *home office*, o espaço de trabalho e da casa onde reside passam a ser o mesmo local, potencializando o conflito trabalho-família, uma vez que, em muitas situações, de um lado, ocorrem às pressões oriundas do trabalho e, do outro lado, o papel que deve ser desempenhado na família, evidenciando um conflito de papéis em função dos efeitos do estresse tecnológico (Carvalho & d'Angelo, 2021).

Convém ressaltar que, na presente pesquisa, não teve a constatação da presença de alta exaustão, estando abaixo da média, tendo-se realizado a realização profissional, não estando assim caracterizada a síndrome de Burnout. Ou seja, os potenciais efeitos negativos do esgotamento mental não foram ainda verificados dada a realização profissional. Além disso, deve-se ter cuidado para não se confundir um quadro de alta exaustão emocional, na qual existe um esgotamento total, característico da síndrome de Burnout com um quadro de exaustão em virtude de uma sobrecarga de trabalho ocasional, são situações distintas (Maslach & Leiter, 2021).

Diferentemente da exaustão provocadas pela sobrecarga de trabalho por conta de uma demanda muito grande, mas esporádica, que se pode recuperar com folgas ou realinhamento da carga de trabalho, o esgotamento total não se resolve assim de modo simples, pois mesmo com menor carga, não se sentiram bem (Perniciotti, Serrano Júnior, Guarita, Morales, & Romano, 2020, Maslach & Leiter, 2021). Quando a sobrecarga de trabalho é considerada crônica, com maior risco a evoluir para um quadro de síndrome de burnout, com pouca possibilidade de descanso e repouso para recuperação, aos poucos, vai criando um esgotamento emocional elevado, de alta exaustão emocional, com perda de energia, de cansaço persistente (Maslach & Leiter, 2008, Perniciotti et al., 2020). Nesse sentido, a percepção de sobrecarga e exaustão varia muito das pessoas e do perfil delas, pois, pode você estar sobrecarregado, mas envolvido e confiante no trabalho que executa ou então se sentindo ineficaz, sem interesse ou realmente esgotada (Maslach & Leiter, 2021).

No que se refere ao efeito mediador do cinismo, na relação entre sobrecarga de trabalho e eficácia profissional, mostrou que a presença do cinismo aumentou a redução da eficácia profissional, mostrando os efeitos mediadores do cinismo. Na presença mediação, os efeitos foram tanto diretos como indiretos, mostrando a força na explicação da relação. Ou seja, potencializou-se o distanciamento psicológico do trabalho, bem como do atendimento realizado ao público e relacionamento com os colegas, tratando-os de modo frio, distante. Assim, constatou-se o efeito mediador do cinismo na referida relação. Logo, este resultado se alinha a estudos que constatarem o efeito mediador do cinismo como Bang e Reio (2017), ampliando a literatura sobre o assunto. Assim, a sobrecarga de trabalho influencia o cinismo que tende a influenciar a eficácia profissional.

No tocante aos impactos dos efeitos moderadores da falta de autonomia na relação entre sobrecarga de tarefas e eficácia profissional mediada pelo cinismo, enfraqueceu a relação, ou seja, a falta de autonomia foi capaz de mudar a força atuando como variável moderada positiva. Essa influência positiva da falta de autonomia vai de encontro ao estudo de Gabriel e Aguinis (2021) que abordaram a falta de autonomia como impactando negativamente na eficácia profissional.

Por outro lado, Boechat e Ferreira (2014), ao pesquisarem o mesmo público de servidores federais de nível técnico, constataram correlação positiva entre a falta de autonomia e eficácia profissional. Nesse estudo, as autoras evidenciaram que os servidores com maior falta de autonomia no tocante a ter o menor controle sobre as decisões relacionadas ao exercício das tarefas, sentiram-se mais realizados com o trabalho que desempenham, além de vivenciaram menor exaustão emocional e cinismo.

Nesse contexto, as autoras sugeriram que esse resultado pode ter sido devido ao fato da legislação rígida limitar decisões tomadas individualmente pelos servidores, além de penalizar com rigorosidade, eventuais ações consideradas ilegais, mesmo sem intencionalidade. Logo, os servidores preferem trabalhar com menor autonomia, preservando-se de eventuais punições, mesmo não ocorridas com intencionalidade, em decorrência da necessidade de maior agilidade e rapidez nas decisões, nessa maior autonomia, com base em uma vasta legislação.

Assim, essa pesquisa confirmou o estudo realizado pelas autoras, demonstrando que, no caso desse público específico, a menor falta de autonomia não tem efeitos negativos. Ou seja, a depender da amostra pesquisada, são evidenciados diferentes perfis profissionais, não se tendo como generalizar esse tipo de resultado. No caso, o estudo evidenciou os aspectos potencialmente

prejudiciais da autonomia, uma vez que existe a necessidade de tomar decisões, realizar o planejamento, organização e desenvolvimento do trabalho, implicando em mais demandas para o trabalho, auto-organização, otimização, podendo ocasionar maior exaustão (Dettmers & Bredehöft, 2020).

Apesar disso, deve-se levar em conta que a autonomia no trabalho é um importante recurso profissional, podendo ter impactos positivos sobre os funcionários como na melhoria da criatividade, aumento do volume de trabalho e do desempenho profissional (Dettmers & Bredehöft, 2020, Zhou, 2020). Contudo, eventuais excessos na falta de autonomia bem como na concessão dela, podem ocasionar potenciais prejuízos ao desempenho no trabalho (Dettmers & Bredehöft, 2020). Nesse sentido, a autonomia excessiva no trabalho pode desencadear um comportamento contraproducente por parte dos funcionários como fraude, roubo, falsificação de documentos e abuso de tempo ou ativos da organização (Zhou, 2020). Logo, deve-se buscar uma autonomia adequada, podendo trazer comportamentos de alta iniciativa (Yang & Zhao, 2018).

Destaca-se também que é possível inferir que as variáveis de controle estudadas nas relações estruturais, contemplando, dentre outras, a escolaridade não se mostraram significativa na relação entre sobrecarga de tarefas e eficácia profissional, mediadas pela exaustão e cinismo moderados pela falta de autonomia. Assim, variáveis como o nível de escolaridade, não impacta na percepção do trabalho executado pelos profissionais da contabilidade nem afeta a eficácia profissional, conforme os resultados abordados. No estudo de Martins e Laffi (2018), foi relatado que os contadores compreendiam o trabalho executado na contabilidade como rotineiro, repetitivo e mecânico, não havendo diferentes graus de exigência. Logo, conclui-se que os profissionais da contabilidade não

sentem os efeitos de uma possível desvalorização e falta de reconhecimento pelo fato de ter maior nível de escolaridade. Ou seja, a presença de maior escolaridade não é sentida pelo servidor impactando na autorrealização profissional, no sentimento de competência e eficácia.

Tal situação apontada nos resultados sugere uma naturalização da atividade desempenhada no setor de contabilidade e um possível sentimento pela categoria de que um contador ou técnico com contabilidade com maior tempo de serviço e com maior nível de escolaridade, por exemplo, não necessita ter o desempenho de atividades mais complexas correspondentes ao nível de estudo.

Isso deveria ser o esperado, uma vez que, justamente, o fato de estar mais qualificado, espera-se que influencie positivamente a eficácia profissional, propiciando melhores resultados e um maior reconhecimento por parte dos demais colegas, contudo, isso não ocorre, pois as atividades são as mesmas para todos independentes dessas variáveis, conforme sinaliza Martins e Laffi (2018). Daí um realinhamento do plano de trabalho por parte dos gestores em relação aos profissionais da contabilidade, visando, justamente, valorizar os conhecimentos advindos em decorrência da maior capacitação profissional, sendo isso percebido pelo próprio servidor.



## Capítulo 6

### 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao discutir os efeitos mediadores da exaustão emocional e do cinismo na relação entre sobrecarga de tarefas e eficácia profissional moderada pela falta de autonomia, este estudo tem duas contribuições para a literatura e duas contribuições práticas. Primeiro, enquanto os estudos anteriores sobre sobrecarga de tarefas, geralmente, utilizam como variável que afeta a Síndrome de Burnout enquanto constructo de segunda ordem, neste estudo foi abordado à relação dela com a eficácia profissional, sofrendo os efeitos mediadores da exaustão emocional e do cinismo, possibilitando analisar individualmente a interação em cada uma delas com a sobrecarga de tarefas.

Esta pesquisa também apresenta um modelo mais integrativo para discutir as consequências da sobrecarga de tarefas entre as variáveis latentes da Síndrome de *Burnout*. Ou seja, além de confirmar e complementar os estudos anteriores que abordaram tais constructos de forma parcial ao mostrar os efeitos diretos significativos entre essas variáveis latentes, esta pesquisa apresentou os efeitos mediadores da exaustão emocional e do cinismo na relação entre sobrecarga de tarefas e eficácia profissional. Ou seja, a exaustão emocional e o cinismo são fatores robustos por si só, impactando na eficácia profissional dos funcionários.

Este estudo ampliou a literatura sobre a Síndrome de *Burnout*, ao tratar do tema em relação à categoria dos profissionais da contabilidade que atuam nas Instituições de Ensino Superior (IES) públicas federais, algo um tanto incomum na

literatura, e relacioná-lo com construtos que tratam da sobrecarga de tarefas e falta de autonomia.

Na prática, esta pesquisa possibilita as Instituições de Ensino Superior (IES) federais públicas identifiquem pontos relevantes referentes sobrecarga de tarefas e como esta pode ser responsável por maior risco ao desencadeamento da Síndrome de *Burnout*. Dessa forma, é possível extrair desta pesquisa informações sobre dados demográficos relativos ao quadro de servidores contabilistas das IFES, possibilitando um raio “x”, ainda que, por meio de amostragem, os efeitos da sobrecarga de trabalho, falta de autonomia, exaustão emocional e cinismo na eficácia profissional, possibilitando desenvolver estratégias baseadas na distribuição do trabalho a ser executado pelo setor, evitando sobrecarga de tarefas bem como instrumentos que permitam uma autonomia adequada do profissional, evitando comportamentos contraproducentes.

Contudo, este estudo possui algumas limitações, como o pouco retorno dos servidores e das instituições via e-mail, apesar do reiterado envio, sendo que, devido à pandemia, muitos telefones institucionais se encontravam desligados, impossibilitando um reforço nesse sentido, nem mesmo de ir, presencialmente, aplicar o questionário. Tais limitações impedem a generalização dos resultados. Recomenda-se, portanto, que este trabalho seja reproduzido utilizando uma maior quantidade de entrevistados, contando com uma amostragem probabilística.

Por fim, propõe-se também que novos estudos possam incluir outras categorias profissionais (assistente em administração, técnico em secretariado, técnico em finanças, etc.) que trabalham na área de contabilidade e finanças e não sejam ocupantes do cargo concursado de contador ou técnico em

contabilidade, uma vez que, em alguns casos, o servidor pode ocupar funções de confiança por ter formação em contabilidade.

Para o futuro, sugere-se que este estudo seja replicado para outras instituições federais que não sejam instituições de ensino, que tenham como atividade finalística a contabilidade, uma vez que existe carência desse tipo de pesquisa em instituições públicas. Também, novas pesquisas podem aprofundar o entendimento sobre a relação entre a falta de autonomia e a eficácia profissional dos contabilistas, visto que aqui sua relação moderada foi positiva e significativa.

## REFERÊNCIAS

- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarstrom, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Träskman-Bendz, L. e Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*. DOI 10.1186 / s12889-017-4153-7.
- Baeriswyl, S; Krause, A; Elfering, A; Berset, M. (2017). How workload and Coworkerm Support relate to Emotional Exhaustion: The Mediating Role Of Sickness Presenteeism. *International Journal of Stress Management*, 24(1), p. 52-73. <https://doi.org/10.1037/str0000018>.
- Bang, H., & Reio, T. G., Jr. (2017). Examining the role of cynicism in the relationships between burnout and employee behavior. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(3), 217–227. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.07.002>
- Barata, J.G., Paiva, K.C. M., Pereira J.R. (2020). Percepção de Suporte Organizacional e Síndrome de Burnout em Instituições Públicas: um Estudo com Trabalhadores de Secretarias de Estado em Divinópolis (MG). XLIV Anpad. [http://www.anpad.org.br/abrir\\_pdf.php?e=Mjg1MzY=](http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=Mjg1MzY=).
- Baron R.M.; Kenny, D.A.(1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), p.1173-1182. DOI: 10.1037//0022-3514.51.6.1173
- Bido, D. D. S., & Silva, D. D. (2019). SmartPLS 3: especificação, estimação, valiação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2), 488-536.
- Boechat, M.A.M., Ferreira, M.C. (2014). Preditores Individuais e Organizacionais do Burnout em Servidores Públicos Federais. *Psicologia, Saúde & Doenças*. DOI: <http://dx.doi.org/10.15309/14psd150314>.
- Campos, B.N.V.L.P. (2020). Burnout no Mundo do Trabalho: A relação da Síndrome com as Variáveis Sociodemográficas em Contexto de Confinamento e Pandemia. Dissertação. Universidade de Lisboa. Recuperado em 12 de julho de 2021. <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/20746/1/DM-BNVLAC-2020.pdf>.
- Carvalho, O. W. F. de, & D'Angelo, M. J. (2021). Estresse tecnológico e a intenção de permanecer nas organizações: A qualidade de vida e o conflito trabalho-lar medeiam essa relação?. *Contextus – Revista Contemporânea De Economia E Gestão*, 19, 176-196. <https://doi.org/10.19094/contextus.2021.62600>

- Carvalho, G. M. de, & Moraes, R. D. de. (2012). Sobrecarga de Trabalho e adoecimento no Pólo Industrial de Manaus. *Psicologia Em Revista*, 17(3), 465–482. Doi: <https://doi.org/10.5752/p.1678-9563.2011v17n3p465>
- Chemali, Z., Ezzeddine, FL., Gelaye, B., Dossett, M.L., Salameh, J., Bizri, M.D., Dubale, B. & Fricchione, G. (2019). Burnout Among Healthcare Providers in The Complex Environment of The Middle East: A Systematic Review. *BMC Public. Health*.19, 853–861. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7713-1>.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In Marcoulides, G.A. (Ed.). *Modern methods for business research*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and a integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-656. <https://doi.org/10.2307/258593>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Dettmers, J. and Bredehöft, F., 2020. The Ambivalence of Job Autonomy and the Role of Job Design Demands. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), p.8. DOI: <http://doi.org/10.16993/sjwop.81>
- Fernandes, L. C.; Ferreira, M. C. (2015). *Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro*. Psicologia USP, São Paulo, 26(2), p. 296-306. <https://doi.org/10.1590/0103-656420130011>
- Ferreira, M. C., Milfont, T. L., Silva, A. P.C, Fernandes, H. A., Almeida, S. P., & Mendonça, H. (2015). Escala para avaliação de estressores psicossociais contexto laboral: Construção e evidências de validade. *Psicologia: Reflexao e Critica*, 28(2), 340–349. Doi: <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528214>
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy*, 12(1), 73–82. Doi: <https://doi.org/10.1037/h0086411>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382–388. <https://doi.org/10.2307/3150980>
- Gabriel K.P. & Aguinis H.(2021). How to Prevent and Combat Employee Burnoutand Create Healthier Workplaces During Crises and Beyond Business Horizons, <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>
- García-Arroyo, J. A., & Osca, A. (2019). Work overload and emotional exhaustion in university teachers: Moderating effects of coping styles. *Universitas Psychologica*, 18(2). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-2.woee>
- Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., Liang, Y., & González, J. L. (2008). The relationship between socio-demographic variables, job stressors, burnout, and

hardy personality in nurses: An exploratory study. *International Journal of Nursing Studies*, 45(3), 418–427. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.09.003>

Gil-Monte, P. R., Garcia-Juesas, J.A., & Hernández, M.C. (2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficácia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Interamerican Journal of Psychology*, 42,113-118. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28442112>

Hair, J. F., Anderson, R.E, Tatham, R. L, Black, W.C. (2005). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.

Hair, J. F., Black, W. C.; Babin, B. J.; Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2009). *Análise Multivariada de Dados*. 6ed. Porto Alegre: Bookman.

Hair, Ringle e Sarstedt (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19, 139-151. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>

Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414-433. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0261-6>

Hair, J. F.; Hult, T. M.; Ringle, c. M.; Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE, 2014.

Hahn, Karine, & Carlotto, Mary Sandra. (2008). Síndrome de Burnout em monitores de uma fundação de proteção especial. *Diversitas*, 4(1), 53-62. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982008000100005&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982008000100005&lng=pt&tlng=pt).

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). *A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling*. *Journal of the academy of marketing science*, 43(1), 115-135

Horwood, M., Marsh, H. W., Parker, P. D., Riley, P., Guo, J., & Dicke, T. (2021). Burning passion, burning out: The passionate school principal, burnout, job satisfaction, and extending the dualistic model of passion. *Journal of Educational Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/edu0000664>

Leiter, M.P. , C. Maslach. (1988) The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9 pp. 297-308, 10.1002/job.4030090402

Leiter, M.P, Maslach, C. (2016). Latent Burnout Profiles: A New Approach To Understanding The Burnout Experience.(3)89-100. Doi .org/10.1016/j.burn.2016.09.001.

- López-Cabarcos, M.A, López-Carballeira, A., Ferro-Soto, C.(2021). How to moderate emotional exhaustion among public healthcare professionals?, *European Research on Management and Business Economics*.(27). <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100140>
- Marchand, A., Blanc, ME. (2020). Chronic diseases, age and gender: examining the contribution to burnout symptoms in a sample of 2075 Canadian workers. *Int Arch Occup Environ Health* 93, 853–861. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01534-5>
- Martins, L. K. S., & Laffin, M. (2018). O trabalho do contador: um estudo realizado em instituições federais de ensino de Santa Catarina. *Revista Brasileira de Administração Científica*, 9(1), 93–114. Doi: <https://doi.org/10.6008/cbpc2179-684x.2018.001.0007>
- Martins, V. A., Silva, S. da, & Luz, P. I. (2021). Influência da Autoestima e Relação Orientador-Orientando nos Sintomas da Síndrome de Burnout: Evidências da pós-graduação stricto sensu em contabilidade no contexto brasileiro. *Revista De Educação E Pesquisa Em Contabilidade (REPeC)*, 15(1). <https://doi.org/10.17524/repec.v15i1.2779>
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981).The measurement of experienced Burnout.*Journal of Occupational Behavior*, 2,99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach. C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* Palo Alto: Consulting Psychological Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-397045-9.00149-X>.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189–192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslach, C. (2005). Entendendo o Burnout. In A. M. Rossi, P. L. Perrewé, & S. L. Sauter (Eds.), *Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional*. São Paulo: Atlas.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M.P. (2012). Making a significant difference with burnout interventions: researcher and practitioner collaboration. *Journal of Organizational Behavior*, Chichester, (33). <https://doi.org/10.1002/job.784>
- Maslach CP & Leiter MP. (1999). *Fonte de Prazer ou Desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa*. Campinas: Papirus.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15, 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). *Understanding burnout: New models*. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (p. 36–56). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch3>
- Maslach, C. & Leiter, M.P (2021). How To Measure Burnout Accurately And Ethically. *Harvard Business Review*. Massachusetts, EUA. Recuperado em <https://hbr.org/2021/03/how-to-measure-burnout-accurately-and-ethically>.
- Moraes, M. G. de, Hitora, V. B., & Verardi, C. E. L. (2019). A relação entre síndrome de burnout e qualidade de vida.. *Cad. Pós-Grad. Distúrb. Desenvolv*, 19(1), 51-64. <https://dx.doi.org/10.5935/cadernosdisturbios.v19n1p51-64>
- Muecke, S. & Iseke, A. (2019). How Does Job Autonomy Influence Job Performance? A Meta-Analytic Test of Theoretical Mechanisms. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings* <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2019.145>
- Oliveira, A. R. de, Bezerra, T. C. G., Oliveira, T. H. A., Rezende, A. T., Figueiredo, C. V. de, & Costa, T. S. (2021). Burnout's Syndrome and Impostor Syndrome: a correlational study . *Research, Society and Development*, 10(3), e34710313344. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i3.13344>
- Oliveira, L. P.F, & Tourinho, L.O.S. (2020). Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano*, 3. <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v3.83>
- Oliveira, S., Roberto, M.S., Veiga-Simão, A.M. & Marques-Pinto, A.A Meta-analysis of the Impact of Social and Emotional Learning Interventions on Teachers' Burnout Symptoms. (2021). *Educ Psychol Rev* (2021). <https://doi.org/10.1007/s10648-021-09612-x>
- Perniciotti, P., Serrano Júnior, C. V., Guarita, R. V., Morales, R.J., & Romano, B. W. (2020). Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção. *Revista da SBPH*, 23(1), 35-52. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-08582020000100005&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582020000100005&lng=pt&tlng=pt).
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2015). SmartPLS 3. Boenningstedt: SmartPLSGmbH. <https://www.smartpls.com>
- Ringle, C., Silva, D., & Bido, D. S. (2014). Modelagem de Equações Estruturais com utilização do Smartpls. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 54-71.



- Salvagioni DAJ, Melanda FN, Mesas AE, González AD, Gabani FL, Andrade SMD (2017) Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS ONE* 12(10): e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Schabram, K. & Heng, Y. T. (2021). How other- and self-compassion reduce burnout through resource replenishment. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/amj.2019.0493>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. Maslach, C. & Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory-General Survey. In C. Maslach, S.E. Jackson & M. P. Leiter, *The Maslach Burnout Inventory – Test manual (3rd ed.)* (pp.19-26). Palo Alto, CA. Consulting Psychologist Press.
- Schaufeli, W.B. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practice: A critical analysis*. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2014). Burnout boredom and engagement in the workplace. An Introduction to contemporary work psychology. John Wiley & Sons, (1). <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/416.pdf>
- Schaufeli, W. B., De Witte, H., & Desart, S. (2020). *Manual Burnout Assessment Tool (BAT)*. KU Leuven, Belgium. Unpublished internal report. <https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/08/Test-Manual-BAT-English-version-2.0-1.pdf>
- Schaufeli, W. B. & Buunk, B. P. (2004). Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing. In: SCHABRACQ, M. J.; WINNUST, J. A. M.; COOPER, C. L. (Ed.). *The Handbook of Work and Health Psychology*. 2. ed. John Wiley & Sons.
- Schaufeli, W. B. & Taris, T.W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, July/September 2005; 19(3): 256a/262. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/240.pdf>
- Seidler, A.; Thinschmidt, M; Deckert, S.; Then, F.; Hegewald, J.; Nieuwenhuijsen, K. & Riedel-heller, S. G. (2014). *The role of psychosocial working conditions on burnout and its core component emotional exhaustion: a systematic review*. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, v. 9, n.10, p. 1-13. doi: 10.1186/1745-6673-9-10
- Schuster, M. S., Dias, V. V Battistella, L. F., & Grohmann, M. Z. (2014). MBI-GS: Aplicação e Verificação Psicométrica na Realidade Brasileira. *Revista de Administração Faces Journal*, vol. 13, (4), pp. 27-38. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194035763003>.
- Schuster, M. S., Dias, V. V Battistella, L. F., & Grohmann, M. Z. (2015). Validação da Escala MBI-GS: Uma Investigação *General Survey* sobre a Percepção de Saúde dos Colaboradores. *Rege Revista de Gestão*, 22(3), 403-416. retrieved

from <https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/111483>. doi:  
10.5700/rege569

Tamayo, M. R. (2009). Burnout: implicações das fontes organizacionais de desajuste indivíduo-trabalho em profissionais de enfermagem. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 22(3), 474-482. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722009000300019>.

Vancouver, M. (2016). Beating Burnout. *Harvard Business Review*. Massachusetts, EUA. <https://hbr.org/2016/11/beating-burnout>.

Yang, F. & Zhao, Y. (2018) The Effect of Job Autonomy on Psychological Well-Being: The Mediating Role of Personal Initiative. *Open Journal of Social Sciences*, 6, 234-248. doi: 10.4236/jss.2018.611017.

Zhou, E. (2020) The “Too-Much-of-a-Good-Thing” Effect of Job Autonomy and Its Explanation Mechanism. *Psychology*, 11, 299-313. doi: 10.4236/psych.2020.112019.

## APÊNDICE A

**TABELA 6: FREQUÊNCIA DAS CARACTERÍSTICAS DOS RESPONDENTES**

| <b>Características</b>                                                                           | <b>N</b> | <b>%</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|
| <b>Sexo</b>                                                                                      |          |          |
| Feminino                                                                                         | 154      | 45.83    |
| Masculino                                                                                        | 182      | 54.17    |
|                                                                                                  |          |          |
| <b>Faixa Etária</b>                                                                              |          |          |
| 20 a 29 anos                                                                                     | 23       | 6.85     |
| 30 a 39 anos                                                                                     | 159      | 47.32    |
| 40 a 49 anos                                                                                     | 106      | 31.55    |
| 50 anos ou mais                                                                                  | 48       | 14.29    |
|                                                                                                  |          |          |
| <b>Estado Civil</b>                                                                              |          |          |
| Casado (a)                                                                                       | 191      | 56.85    |
| Separado (a) ou divorciado (a)                                                                   | 19       | 5.65     |
| Solteiro (a)                                                                                     | 87       | 25.89    |
| União estável                                                                                    | 37       | 11.01    |
| Viúvo (a)                                                                                        | 2        | 0.60     |
|                                                                                                  |          |          |
| <b>Filhos</b>                                                                                    |          |          |
| Não                                                                                              | 143      | 42.56    |
| Sim                                                                                              | 193      | 57.44    |
|                                                                                                  |          |          |
| <b>Escolaridade</b>                                                                              |          |          |
| Doutorado completo                                                                               | 3        | 0.89     |
| Ensino médio ou curso técnico completo                                                           | 4        | 1.19     |
| Ensino superior completo                                                                         | 20       | 5.95     |
| Especialização completa                                                                          | 211      | 62.80    |
| Mestrado completo                                                                                | 98       | 29.17    |
|                                                                                                  |          |          |
| <b>Cargo efetivo ocupado</b>                                                                     |          |          |
| Contador                                                                                         | 212      | 63.10    |
| Técnico em Contabilidade                                                                         | 124      | 36.90    |
|                                                                                                  |          |          |
| <b>Instituição em que você trabalha</b>                                                          |          |          |
| Demais IES                                                                                       | 6        | 1.79     |
| Instituto Federal                                                                                | 229      | 68.15    |
| Universidade Federal                                                                             | 101      | 30.06    |
|                                                                                                  |          |          |
| <b>Tempo de atuação na contabilidade na Instituição de Ensino Superior (IES) pública federal</b> |          |          |

|                                                                                                    |     |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|
| De 1 a 5 anos                                                                                      | 65  | 19.35 |
| De 10 a 15 anos                                                                                    | 69  | 20.54 |
| De 15 a 20 anos                                                                                    | 17  | 5.06  |
| De 20 a 25 anos                                                                                    | 4   | 1.19  |
| De 5 a 10 anos                                                                                     | 167 | 49.70 |
| Mais de 25 anos                                                                                    | 11  | 3.27  |
| Menos de 1 ano                                                                                     | 3   | 0.89  |
|                                                                                                    |     |       |
| <b>Renda</b>                                                                                       |     |       |
| Até 3 salários-mínimos                                                                             | 13  | 3.87  |
| De 10 a 12 salários-mínimos                                                                        | 17  | 5.06  |
| De 3 a 5 salários-mínimos                                                                          | 124 | 36.90 |
| De 5 a 10 salários-mínimos                                                                         | 175 | 52.08 |
| Mais de 12 salários-mínimos                                                                        | 7   | 2.08  |
|                                                                                                    |     |       |
| <b>Cargo de Chefia</b>                                                                             |     |       |
| Não                                                                                                | 174 | 51.79 |
| Sim                                                                                                | 162 | 48.21 |
|                                                                                                    |     |       |
| <b>Tempo de atuação na contabilidade, excluindo o tempo de serviço na IES pública federal</b>      |     |       |
| De 1 a 5 anos                                                                                      | 90  | 26.79 |
| De 10 a 15 anos                                                                                    | 46  | 13.69 |
| De 5 a 10 anos                                                                                     | 88  | 26.19 |
| Esse é meu primeiro emprego                                                                        | 42  | 12.50 |
| Mais de 15 anos                                                                                    | 59  | 17.56 |
| Menos de 1 ano                                                                                     | 11  | 3.27  |
|                                                                                                    |     |       |
| <b>Exerce outro emprego, além do cargo na Instituição de Ensino Superior (IES) pública federal</b> |     |       |
| Não                                                                                                | 312 | 92.86 |
| Sim                                                                                                | 24  | 7.14  |

Fonte: Dados da pesquisa.

## ANEXO A

### Questionário sociodemográfico

**1. Sexo**

( ) masculino

( ) feminino

**2. Idade**

( ) até 20 anos

( ) 20 a 29 anos

( ) 30 a 39 anos

( ) 40 a 49 anos

( )  $\geq 50$  anos

**3. Estado Civil**

( ) solteiro

( ) casado

( ) união estável

( ) separado ou divorciado

( ) viúvo

**4. Filhos**

( ) Sim

( ) Não

**5. Escolaridade**

( ) Ensino médio completo (curso técnico)

( ) Ensino superior completo

( ) Especialização completa

( ) Mestrado concluído

( ) Doutorado completo

**6. Cargo efetivo ocupado**

☐ Contador

☐ Técnico em Contabilidade

**7. Instituição de Ensino Superior (IES) pública federal em que trabalha**

☐ Universidade Federal   ☐ Instituto Federal   ☐ Demais IES

**8. Tempo de atuação em Instituição de Ensino Superior (IES) Pública Federal na área de contabilidade**

☐ Menos de 1 ano

☐ De 1 a 05 anos

☐ De 05 anos a 10 anos

☐ 10 a 15 anos

☐ 15 a 20 anos

☐ 20 a 25 anos

☐  $\geq 25$  anos

**8. Renda**

☐ Até 3 salários-mínimos

☐ De 3 a 5 salários-mínimos

☐ De 5 a 10 salários mnimos

☐ De 10 a 12 salários mínios

☐  $\geq 12$  salários mnimos

**9. Cargo de Chefia**

☐ sim

☐ não

**10. Tempo de atuação na contabilidade, excluindo o tempo de serviço em Instituição de Ensino Superior (IES) Pública Federal**

( ) Esse é meu primeiro emprego

( ) Menos de 1 ano

( ) De 1 a 5 anos

( ) De 5 a 10 anos

( ) De 10 a 15 anos

( )  $\geq 15$  anos

**ANEXO B****Questionário Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS)**

|     | <b>CONSTRUCTO EXAUSTÃO EMOCIONAL</b>                                                                  |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EE1 | Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho                                                   |
| EE2 | Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho                                                      |
| EE3 | Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho                 |
| EE4 | Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim                                            |
| EE5 | Sinto-me acabado por causa do meu trabalho                                                            |
| EE6 | Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado                                                     |
|     | <b>CONSTRUCTO CINISMO</b>                                                                             |
| CI1 | Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função                                    |
| CI2 | Sou menos entusiasmado com o meu trabalho                                                             |
| CI3 | Sou mais descrente da contribuição de meu trabalho para algo                                          |
| CI4 | Duvido da importância do meu trabalho                                                                 |
|     | <b>CONSTRUCTO EFICÁCIA NO TRABALHO</b>                                                                |
| ET1 | Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho                                             |
| ET2 | Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho                                                        |
| ET3 | Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho                                 |
| ET4 | Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização                                  |
| ET5 | Na minha opinião, sou bom no que faço                                                                 |
| ET6 | No meu trabalho, sinto-me confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam |

Questionário Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS). EE=Exaustão Emocional, CI=Cinismo, EF=Eficácia no trabalho

0-Nunca, 1- Algumas vezes, ao ano ou menos, 2- Uma vez por mês ou menos, 3- Algumas vezes durante o mês, 4- Uma vez por semana, 5- Algumas vezes durante a semana 6- todos os dias.

Fonte: Ferreira (2011, *apud* Schuster et. al, 2014).



## ANEXO C

### ESCALA PARA AVALIAÇÃO DE ESTRESSORES PSICOSSOCIAIS NO CONTEXTO LABORAL

| CONSTRUCTO SOBRECARGA DE TAREFAS |                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| ST1                              | Trabalhar duro para cumprir minhas tarefas                         |  |  |  |  |  |  |  |
| ST2                              | Ter que trabalhar de forma coordenada com meus colegas de trabalho |  |  |  |  |  |  |  |
| ST3                              | Ter que me manter constantemente atualizado                        |  |  |  |  |  |  |  |
| ST4                              | Ter maior concentração de trabalho em certas épocas do ano         |  |  |  |  |  |  |  |
| ST5                              | Ter um ritmo acelerado de trabalho                                 |  |  |  |  |  |  |  |
| ST6                              | Realizar várias tarefas ao mesmo tempo                             |  |  |  |  |  |  |  |
| CONSTRUCTO FALTA DE AUTONOMIA    |                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |
| FA1                              | Não poder planejar minhas horas de trabalho                        |  |  |  |  |  |  |  |

|     |                                                                                     |  |  |  |  |  |  |  |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| FA2 | Não poder decidir sobre quando me ausentar temporariamente de meu local de trabalho |  |  |  |  |  |  |  |
| FA3 | Não poder decidir sobre quando fazer pausas durante meu horário de trabalho         |  |  |  |  |  |  |  |
| FA4 | Não poder estabelecer meu próprio ritmo de trabalho                                 |  |  |  |  |  |  |  |
| FA5 | Não poder decidir sobre quando tirar férias                                         |  |  |  |  |  |  |  |

Escala para Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral. F2=sobrecarga de trabalho; F5=falta de autonomia; 1=nunca me afeta; 6=sempre me afeta

Fonte: Ferreira et. al (2015)