



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E
CONTROLADORIA
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA

LUCAS GABRIEL BEZERRA COSTA DA SILVA

FATORES PREDITORES DA SÍNDROME BURNOUT ENTRE PROFISSIONAIS
QUE ATUAM EM FIRMAS DE AUDITORIA INDEPENDENTE

FORTALEZA

2025

LUCAS GABRIEL BEZERRA COSTA DA SILVA

FATORES PREDITORES DA SÍNDROME DE BURNOUT ENTRE PROFISSIONAIS QUE
ATUAM EM FIRMAS DE AUDITORIA INDEPENDENTE

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração e Controladoria. Área de concentração: Gestão organizacional.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano.

FORTALEZA

2025

LUCAS GABRIEL BEZERRA COSTA DA SILVA

FATORES PREDITORES DA SÍNDROME DE BURNOUT ENTRE PROFISSIONAIS QUE
ATUAM EM FIRMAS DE AUDITORIA INDEPENDENTE

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração e Controladoria. Área de concentração: Gestão organizacional.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano.

Aprovada em: xx/xx/xxxx.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Dra. Tereza Cristina Batista de Lima
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Alfredo Assunção Matos
Universidade Eduardo Mondlane - Moçambique

A Deus.

Aos meus pais, Camila e Batista, minhas
inspirações de vida.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente gostaria de agradecer a Deus por ter me dado força, resiliência, sabedoria e discernimento nas minhas decisões, o que motivou mais um passo na grande caminhada do saber. Obrigado meu Deus por tudo que me proporciona.

Agradeço a minha mãe, Camila Bezerra e ao meu pai, José Batista, minhas inspirações de vida, por todo o amor e incentivos a buscar na Educação a essência do conhecimento, da cultura e da sabedoria, fundamentais para o meu crescimento como ser humano.

Agradeço aos meus avós, Leirimar, Dalcio, José e Expedita (em memória), os quais amo muito, estão sempre me dando conselhos e me mostram a importância de não desistir de lutar. Ao meu bisavô Gerônimo Costa (em memória) por sempre demonstrar todo o amor, profissionalismo e sua tranquilidade.

Agradeço também ao meu irmão, Caio Gabriel, e Tamires Pessoa, por todo o companheirismo e incentivo em minhas decisões, sempre torcendo e se orgulhando de mim.

Agradeço a todos os tios e tias nos quais me espelho humanamente e profissionalmente, em especial aos meus tios e padrinhos, Gerônimo e Paula, que sempre me apoiaram em tudo e se orgulham das minhas conquistas. A todos os meus primos, primas e familiares que estão sempre presentes incentivando e comemorando as conquistas por mim alcançadas.

Agradeço a todos os meus amigos, os quais não irei citar os nomes aqui no texto, pois muitos se fizeram importantes na minha caminhada, em que sempre estiveram presentes apoiando e incentivando para que tudo isso se tornasse realidade. Agradeço também aos meus amigos e colegas que o Mestrado me proporcionou, pelo companheirismo.

Agradeço às pessoas da firma em que trabalho pela contribuição com o meu desenvolvimento profissional e incentivos para que eu pudesse tornar este sonho possível.

Ao meu professor orientador, Professor Adriano pelo tempo disponibilizados, por todos os ensinamentos, dedicação e incentivo para que esse sonho se tornasse realidade. Muito obrigado!

Aos professores participantes da banca examinadora Professora Tereza Lima e Professor Alfredo pelo tempo, pelas valiosas colaborações e sugestões no desenvolvimento da pesquisa. Muito obrigado!

Agradeço também a todos os professores do Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da UFC, por todo os ensinamentos durante esses dois anos, foi uma grande realização a convivência com todos vocês

Também agradeço a todos aqueles que, direta ou indiretamente, tornaram este sonho possível.

RESUMO

A Síndrome de Burnout tem se destacado como um dos principais problemas de saúde ocupacional no cenário contemporâneo, especialmente em profissões caracterizadas por longas jornadas, pressão por resultados e elevada complexidade das atividades. Entre essas profissões, a auditoria independente se mostra suscetível ao desenvolvimento de desgaste profissional por conta da sua natureza (longa jornada de trabalho, elevados níveis de pressão, responsabilidade legal, cumprimento de prazos apertados etc.). Nesse contexto, o presente estudo objetiva analisar os fatores preditores da Síndrome de Burnout em profissionais que atuam nas firmas de Auditoria Independente. A pesquisa se classifica como exploratória e descritiva, adotando abordagem quali-quantitativa. Os dados foram coletados por meio de aplicação de questionário baseado no Maslach Burnout Inventory (MBI) junto a 165 auditores independentes e realização de entrevistas semiestruturadas com oito profissionais experientes. Os dados quantitativos foram tratados por meio de estatísticas descritivas, análise fatorial e regressão linear múltipla, enquanto os dados qualitativos foram examinados por análise de conteúdo. Os resultados evidenciam elevados níveis de exaustão emocional entre os auditores, especialmente entre profissionais jovens, mulheres, empregados de firmas multinacionais e trabalhadores submetidos a rotinas intensas de *busy season*. A despersonalização também se mostrou presente, ainda que em menor intensidade, enquanto a realização pessoal apresentou padrões heterogêneos associados ao apoio organizacional e às oportunidades de desenvolvimento. As entrevistas confirmaram que a sobrecarga de trabalho, prazos restritos, demandas simultâneas e dificuldades de equilibrar vida pessoal e profissional são elementos estruturais que potencializam o burnout na profissão. Como contribuição central, o estudo amplia a compreensão dos preditores da síndrome entre auditores independentes, área ainda pouco explorada na literatura nacional, oferecendo subsídios para que firmas de auditoria possam repensar práticas de gestão, saúde ocupacional e desenho do trabalho. Os achados reforçam a necessidade de políticas institucionais voltadas à redução de riscos psicossociais e ao fortalecimento de estratégias de bem-estar, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida laboral e para a sustentabilidade da profissão.

Palavras-chave: Burnout; Auditoria Independente; Exaustão Emocional; Despersonalização; Realização Pessoal.

ABSTRACT

Burnout Syndrome has emerged as one of the main occupational health problems in the contemporary context, especially in professions characterized by long working hours, pressure for results, and high task complexity. Among these professions, independent auditing is particularly susceptible to the development of professional exhaustion due to the nature of its activities, which include extended working hours, high levels of pressure, legal responsibility, and strict deadlines. In this context, the present study aims to analyze the predictors of Burnout Syndrome among professionals working in independent audit firms. The research is classified as exploratory and descriptive, adopting a mixed qualitative-quantitative approach. Data were collected through the application of a questionnaire based on the Maslach Burnout Inventory (MBI) to 165 independent auditors, as well as through semi-structured interviews with eight experienced professionals. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, factor analysis, and multiple linear regression, while qualitative data were examined through content analysis. The results indicate high levels of emotional exhaustion among auditors, especially among younger professionals, women, employees of multinational firms, and individuals subjected to intense busy season routines. Depersonalization was also observed, although at lower levels, while personal accomplishment showed heterogeneous patterns associated with organizational support and opportunities for professional development. The interviews confirmed that workload overload, tight deadlines, simultaneous demands, and difficulties in balancing personal and professional life are structural elements that intensify burnout in the profession. As its main contribution, the study broadens the understanding of burnout predictors among independent auditors-an area still underexplored in the national literature-providing insights for audit firms to rethink management practices, occupational health policies, and work design. The findings reinforce the need for institutional policies aimed at reducing psychosocial risks and strengthening well-being strategies, contributing to improved quality of working life and to the sustainability of the profession.

Keywords: Burnout; Independent Auditing; Emotional Exhaustion; Depersonalization; Personal Accomplishment.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Sintomas da Síndrome de Burnout	24
Figura 2 – Histograma dos Resíduos – Preditores do Burnout Exaustão Emocional	56
.....	
Figura 3 – Histograma dos Resíduos – Preditores do Burnout Despersonalização.....	57
Figura 4 – Histograma dos Resíduos – Preditores do Burnout Realização Pessoal	60
.....	

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	– Consequências do Burnout.....	23
Quadro 2	– Dimensões da Síndrome de Burnout	25
Quadro 3	– Maslach Burnout <i>Inventory</i> (MBI).....	29
Quadro 4	– Carreira do auditor independente.....	32
Quadro 5	– Perfil sociodemográfico dos participantes.....	39
Quadro 6	– Questionário Maslach Burnout <i>Inventory</i>	40
Quadro 7	– Roteiro de entrevista semiestruturada.....	41
Quadro 8	– Tempo de entrevista.....	42
Quadro 9	– Categorização dos escores do MBI.....	43

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	– Perfil dos profissionais de auditoria independente	46
Tabela 2	– Estatística descritiva - MBI	48
Tabela 3	– Teste de KMO e Bartlett	50
Tabela 4	– Matriz anti-imagem	51
Tabela 5	– Matriz de componente	53
Tabela 6	– Itens excluídos por apresentarem baixas comunalidades	54
Tabela 7	– Dimensões da Síndrome de Burnout: Pontuação dos participantes	54
Tabela 8	– Confiabilidade e validade dos constructos	55
Tabela 9	– Preditores do Burnout – Exaustão Emocional	56
Tabela 10	– Preditores do Burnout - Despersonalização	58
Tabela 11	– Preditores do Burnout - Realização Pessoal	60

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC	Alfa de Cronbach
AFE	Análise fatorial exploratória
AVE	Variância Média Extraída
BCB	Banco Central do Brasil
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CID	Classificação Internacional de Doenças
CNAI	Cadastro Nacional de Auditores Independentes
CRC	Conselho Regional de Contabilidade
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
DES	Despersonalização
EE	Exaustão Emocional
IASB	<i>International Accounting Standards Board</i>
IBRACON	Instituto de Auditoria Independente do Brasil
IFAC	<i>International Federation of Accountants</i>
ISMA	<i>International Stress Management Association</i>
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
MBI	Maslach Burnout <i>Inventory</i>
NBC	Normas Brasileiras de Contabilidade
OMS	Organização Mundial da Saúde
PMEs	Pequenas e médias empresas
SUSEP	Superintendência de Seguros Privados

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	20
2.1 Síndrome de Burnout.....	20
2.1.1 Dimensões da Síndrome de Burnout.....	24
2.2 Fatores que Influenciam a Ocorrência da Síndrome de Burnout.....	26
2.3 Maslach Burnout Inventory (MBI).....	27
2.4 Atividade Profissional do(a) Auditor(a) Independente.....	29
2.5 Estudos Empíricos Anteriores.....	34
3 PERCURSO METODOLÓGICO.....	37
3.1 Tipologia da pesquisa.....	37
3.2 População, amostra e sujeitos da pesquisa.....	38
3.3 Coleta de dados.....	39
3.4 Análise de dados.....	42
3.4.1 Análise descritiva.....	42
3.4.2 Análise fatorial.....	43
3.4.3 Categorização dos escores do Maslach Burnout Inventory.....	43
3.4.4 Análise de conteúdo de Bardin.....	44
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	46
4.1 Perfil Sociodemográfico dos Participantes.....	46
4.2 Resultados da aplicação do Maslach Burnout Inventory (MBI).....	48
4.2.1 Análise da exaustão emocional.....	49
4.2.2 Análise da Despersonalização.....	49
4.2.3 Análise da Realização Profissional.....	50
4.3 Análise Fatorial Exploratória (AFE).....	50
4.4 Categorização dos Escores.....	54
4.5 Regressão Linear Múltipla.....	55
4.6 Análise qualitativa e análise integrada com as informações quantitativas.....	62
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	72
REFERÊNCIAS.....	74
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO – FORMULÁRIO.....	84
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO - ENTREVISTA.....	85

1 INTRODUÇÃO

Nesta seção são apresentadas por meio de subseções a contextualização e delimitação do tema, a questão de pesquisa, os objetivos que a pesquisa busca atingir, a justificativa evidenciando a relevância da pesquisa e a forma como a pesquisa está estruturada.

Os efeitos do trabalho sobre a saúde mental de trabalhadores na atualidade se tornam cada vez mais evidentes, tendo em vista que o ambiente de trabalho apresenta atividades com potencial para elevar o nível de estresse dos profissionais.

Concomitantemente à preocupação sobre o assunto, constata-se um crescimento dos números de estudos sobre saúde mental, conforme corroborado por Demerouti (2024), em que o número de pesquisas vem aumentando constantemente desde o ano de 2000, atingindo o pico durante a pandemia de Covid-19, indicando que os principais anos de contribuição para a pesquisa da Síndrome de Burnout foram 2020 e 2022, com 106.000 e 105.000 publicações, respectivamente. Estas pesquisas alertam sobre a existência dos riscos psicossociais no local de trabalho e como podem ser detectados por meio de observações de reações às medidas propostas.

Nas últimas décadas, as formas e relações de trabalho passaram por transformações que afetam diretamente a saúde dos trabalhadores, de acordo com Frank *et al.* (2023), a competitividade entre as empresas passou a exigir maior cobrança dos empregados, resultando em pressões constantes e intensificação do ritmo de trabalho. Consequentemente, tais circunstâncias contribuíram para impactar a rotina laboral destes trabalhadores e, ao mesmo tempo, tornou propícia a incidência de casos de exaustão emocional.

No atual contexto social tem se tornado comuns queixas referentes ao cansaço e esgotamento emocional dos indivíduos, nas mais diversas áreas de atuação. Estas queixas surgem como resultado do estresse ocupacional, que influencia negativamente não apenas na saúde mental do indivíduo, mas também na satisfação laboral.

Dentro do contexto do estresse ocupacional, surge a Síndrome de Burnout, que de acordo com Aleksynska *et al.* (2019), é uma doença de ordem psicológica originária de estresse crônico, decorrente do modelo excessivo e disfuncional laboral, logo é uma enfermidade que possui relação direta com a atividade trabalhista. Para o Ministério da Saúde (2025), a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de

situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho.

De acordo com Maslach e Leiter (2016), elevados níveis de estresse associados a baixa qualidade de vida podem constituir-se em fatores de risco para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout. A submissão ao longo do tempo, a estressores laborais e ausência de mecanismos externos e internos que auxiliem na adaptação às situações no trabalho, faz que o desgaste se torne crônico e, por sua vez, passível de adoecimento.

Segundo Paiva *et al.* (2016), a Síndrome de Burnout está relacionada à exaustão emocional crônica que é caracterizada pela falta de entusiasmo e energia, à despersonalização, caracterizada pela desumanização e insensibilidade e à baixa realização profissional. De acordo com achados de Van Bogaert *et al.* (2013) e Baptista *et al.* (2015), as consequências dela são nefastas ao indivíduo e à organização pois, devido ao declínio na saúde biopsicossocial, ocorrem o absenteísmo, presenteísmo, insatisfação laboral e a aposentadoria precoce, além de colocar em risco a segurança dos pacientes.

Segundo Leś e Boldak (2021), o burnout é cada vez mais diagnosticado entre trabalhadores. Um estudo de 2022 da Ohio State *University* constatou que 66% dos profissionais ativos, que também desempenham funções parentais, sofreram de burnout. Em 2023, o relatório da Future Forum Pulse constatou que 42% dos profissionais avaliados relataram Síndrome de Burnout. De acordo com Leś e Boldak (2021), essas são as taxas mais altas, quando altos níveis de burnout foram causados pela crise de saúde devido a pandemia e ao lockdown. Segundo a autora, um fator adicional que aumenta o risco de burnout pode ser trabalhar em contato direto com clientes. Seu estudo destaca, ainda, a estatística de que a Síndrome de Burnout afeta mulheres com uma frequência maior do que homens.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2022, no Brasil, cerca de 72% das pessoas ativas no mercado de trabalho apresentaram condições de estresse relacionadas a atividade laboral por algum período e a Síndrome de Burnout representaria 32% dessas condições. Conforme argumenta Coelho *et al.* (2018), no Brasil, doenças oriundas de sobrecarga de trabalho e fatores de risco ergonômicos têm se tornado causas importantes de afastamento do trabalho, ultrapassando até mesmo fatores traumáticos.

Pesquisas da Organização Mundial de Saúde (OMS), em 2022, apontam que o Brasil foi eleito o país mais ansioso do mundo, 2º da América Latina com maior número de casos de depressão e o 2º do mundo com maior nível de estresse, ficando atrás do Japão. Por sua vez, um levantamento realizado pela International Stress Management Association

(ISMA), em 2023, revelou que a Síndrome de Burnout afeta cerca de 63,4 milhões de brasileiros, assim elevando o Brasil ao 2º lugar em número de casos diagnosticados.

Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes (Ministério da Saúde, 2025), característica convergente com o setor da auditoria independente, um campo laboral marcado por elevados níveis de comprometimento de seus profissionais, responsáveis por assegurar a credibilidade das informações financeiras das sociedades anônimas ao opinarem sobre a conformidade demonstrações contábeis ao marco regulatório do setor (CVM, 2025).

Na década de 1980, Spillane (1987) já chamava a atenção para o sofrimento psíquico entre profissionais de auditoria ao afirmar que estes trabalham com altas e complexas demandas e por isso são mais propensos a possuírem sintomas de estresse e doenças relacionadas. Ao seu tempo, Hasin e Omar (2007) afirmam que, na contabilidade, o setor que vem sendo identificado como o mais estressante é o de auditoria.

Diversos fatores ajudam a explicar a ocorrência da síndrome do esgotamento profissional, tais como as altas cargas de trabalho, pressão por prazos e metas de produtividade não factíveis, relacionamentos interpessoais ruins, percepção de injustiça organizacional, desalinhamento entre os valores pessoais e os da empresa, insatisfação generalizada com o trabalho, conflitos de natureza trabalho-vida pessoal, ausência de apoio e recursos organizacionais, dentre outros que invariavelmente ocorrem em maior ou menor grau no campo laboral da auditoria independente.

Diante desse contexto esta pesquisa busca respostas para a seguinte questão problema: Quais os fatores preditores da Síndrome de Burnout entre profissionais que atuam nas firmas de Auditoria Independente no Brasil?

Como objetivo geral, esta investigação busca analisar os fatores preditores da Síndrome de Burnout em profissionais que atuam nas firmas de Auditoria Independente e são complementados pelos seguintes objetivos específicos: a) avaliar os preditores da Síndrome de Burnout sob o âmbito da exaustão emocional, perda de realização pessoal e despersonalização; b) propor recomendações para prevenção e enfrentamento da Síndrome de Burnout.

A relevância deste estudo se dá pelo reconhecimento da existência de elevado nível de esgotamento emocional da profissão de Auditoria Independente, motivado pelas especificidades de sua rotina de trabalho. De acordo com Yan e Xie (2016), é essencial que o auditor esteja em cumprimento com normas e regulamentos contábeis, ao mesmo em que adere aos padrões éticos e profissionais, tendo em vista que a auditoria é intrinsecamente

relacionada à qualidade e busca pela excelência na entrega dos trabalhos, sendo esses fatores causadores de pressão, elevada expectativa de desempenho, prazos apertados e, conseqüentemente, longas jornadas de trabalho, sobrecarga de tarefas e níveis significativos de estresse.

Segundo Lopez e Peters (2012), a natureza exigente da prática de auditoria torna-se mais desafiadora e demorada durante a *busy season*, período em que os serviços de auditoria possuem altas demandas devido a concentração da carteira de clientes no final do mesmo exercício fiscal, à medida que os auditores são submetidos a maior pressão de tempo e horários de trabalho prolongados, além de se depararem com decisões mais arriscadas.

Os estudos de Abuaddous, Bataineh e Alabood (2018) corroboram com a rotina de trabalho dos profissionais de auditoria, tendo em vista que os auditores estão frequentemente ocupados com vários clientes, seguindo prazos restritos, mentoria, alcance de metas e realização de diversos treinamentos durante o ano.

No que tange ao trabalho dos auditores, é possível notar uma grande exposição ao estresse e pressões internas e externas, devido ao fato de lidar com clientes e prazos acirrados, o que pode levar os profissionais a passarem por altos níveis de estresse ocupacional, que se não forem administrados, podem resultar na Síndrome de Burnout (Vilhena *et al.*, 2021).

Buscando compreender a Síndrome de Burnout nos profissionais, apesar de haver outros instrumentos para mensuração da síndrome, de acordo com Rubio (2003), o Maslach Burnout *Inventory* (MBI) é o instrumento mais utilizado nas investigações. Tendo em vista que foi o primeiro instrumento desenvolvido para avaliar a incidência da Síndrome de Burnout e seus efeitos. De acordo com Schaufeli e Greenglass (2001), o MBI é usado em mais de 90% dos estudos empíricos para medir a Síndrome de Burnout. A escala foi traduzida e validada para a língua portuguesa por Lautert (1995) entre enfermeiros hospitalares.

O estudo busca contribuir com o corpo de estudos atuais da área de burnout sobre a temática relacionada à profissão de Auditoria independente. De acordo com Carlotto e Câmara (2008), na década de 1990 surgem as primeiras teses e dissertações sobre o tema, assim como grupos de pesquisa no meio acadêmico, tendo aumentado após o ano de 2001. Apesar disso, é importante ressaltar que nos últimos anos houve diversos tipos de estudo sobre a temática, levando em consideração a atuação de profissionais de variados setores, principalmente na área de saúde.

A área contábil também se tornou foco de estudos recentes, principalmente relacionado aos fatores de estresse ocupacional e Síndrome de Burnout em estudantes e professores da área, como no âmbito de profissionais de contabilidade, conforme pesquisas de

(Byrne *et al.*, 2013; Ferreira, Silva, 2021; Quintana, Díaz-Ortega e Torres, 2022), porém ainda há a lacuna a ser explorada relacionada aos estudos sobre a Síndrome de Burnout e Auditoria Independente.

Os resultados deste estudo também poderão contribuir para promoção de saúde dos profissionais de Auditoria Independente, uma vez que a identificação dos fatores que produzem a Síndrome de Burnout constitui o primeiro passo para o desenvolvimento de estratégia organizacionais na gestão de pessoas, para preveni-las, reduzi-las e/ou eliminá-las. Ao mesmo tempo, os profissionais conhecedores de tais preditores podem desenvolver estratégia pessoais de prevenção.

As firmas de Auditoria Independente, podem avaliar as rotinas de trabalho, focados nas atividades e implantar medidas para reduzir a ocorrência da Síndrome de Burnout. Esse movimento pode beneficiar tanto o trabalhador que passa a ter mais saúde, quanto a empresa que ganhará com o aumento de produtividade, melhoria da imagem, melhoria na qualidade de vida no trabalho e clima organizacional, captação e retenção de talentos.

Os resultados da pesquisa também podem ser utilizados em políticas públicas, no intuito de fortalecer a política pública de saúde mental dos trabalhadores, tendo em vista que de acordo com Franco *et al.* (2019), a legislação vigente instituída através do Decreto Lei 6402/07 de 12 de fevereiro de 2017, trata a Síndrome de Burnout como doença profissional equiparada ao acidente de trabalho e capaz de afastar o trabalhador de suas funções através da concessão do benefício auxílio-doença, inclusive, alcançando a estabilidade laboral após a cessação do benefício, nos termos propostos pelo artigo 118 da Lei 8.213/1991.

Do ponto de vista metodológico, a investigação caracteriza-se como uma pesquisa exploratória e descritiva, que adota a abordagem quali-quantitativa na análise de dados, onde buscou-se melhor entendimento sobre a Síndrome de Burnout em profissionais que atuam em firmas de auditoria independente, por meio de entrevista semiestruturada e através de análise fatorial e regressão linear múltipla sobre os dados coletados por meio do instrumento de pesquisa baseado no Maslach Burnout *Inventory* (MBI).

Esta pesquisa está estruturada em cinco seções, sendo a primeira introdutória, na qual são apresentados a contextualização e delimitação do tema, além da questão de pesquisa e os objetivos que norteiam o trabalho, justificativa e aspectos metodológicos.

Na segunda seção, apresenta-se a revisão de literatura da pesquisa, trazendo os conceitos da Síndrome de Burnout, a atividade laboral dos profissionais de Auditoria Independente e estudos empíricos anteriores sobre a temática.

A terceira seção trata da metodologia de pesquisa, na qual são apresentados a tipologia do estudo, a definição da população e amostra, os procedimentos utilizados para a coleta e operacionalização das variáveis de pesquisa, além das técnicas de análise utilizadas para o alcance dos objetivos propostos.

A quarta seção destina-se à apresentação, análise e discussão dos resultados obtidos na pesquisa, confrontando-os com estudos empíricos anteriores. Por último, a quinta seção é voltada para as considerações finais, destacando-se os principais achados do estudo, contribuições, limitações e recomendações para pesquisas futuras.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Esta seção é dividida em três subseções, no qual a primeira apresenta os aspectos teóricos da Síndrome de Burnout, trazendo os principais conceitos, as dimensões da síndrome, os fatores influenciadores e o instrumento de validação, Maslach Burnout *Inventory* (MBI). A segunda subseção aborda a atividade laboral dos profissionais de Auditoria Independente. A terceira subseção aborda os estudos empíricos anteriores voltados à temática da Síndrome de Burnout.

2.1 Síndrome de Burnout

Nos últimos anos, muito se tem falado sobre o estresse, suas causas, sintomas e efeitos. Aguiar *et al.* (2017), definem estresse como a resposta física do corpo humano e uma reação do indivíduo perante uma situação que exija uma adaptação abrupta e que se não realizada de forma suficiente e satisfatória, provoca reações físicas, psíquicas e comportamentais.

Uma das reações do organismo é a Síndrome de Burnout cujo termo ganhou notoriedade, após estudos realizados por Freudenberg (1974), mas apenas em 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS), redefiniu o termo Burnout através do compêndio oficial de doenças, na 11ª Revisão de Classificação Internacional de Doenças (CID-11), sendo considerada uma síndrome de fenômeno ocupacional.

Neste contexto da redefinição do termo pela OMS, segundo Franco *et al.* (2019), a principal função da CID é monitorar a incidência e prevalência das doenças em todo o mundo, por meio de uma padronização universal das doenças que contém 55 mil códigos únicos para lesões doenças e causas morte. Os autores complementam que a CID-11 enquadrando a Síndrome de Burnout em capítulo específico intitulado “Problemas associados ao Emprego e Desemprego”, tendo em vista que para a Organização Mundial da Saúde, a síndrome é conceituada como doença resultante do estresse crônico relacionado ao local de trabalho.

Como apresentam Schaufeli e Enzmann (1998), Herbert Freudenberg, estudou o comportamento de voluntários que lidavam com dependentes químicos da St. Marks's *Free-clinic*, no East-Village, em Nova York, clínicas essas que oferecem serviços gratuitos ou de baixo custo para a comunidade, mantidas por meio de doações, com pouco ou nenhum apoio do Estado, onde os profissionais que nelas trabalham são normalmente voluntários.

Os autores complementam que no decorrer de aproximadamente um ano, Freudenberg observou que os voluntários mudavam o comportamento, demonstrando perda de

motivação e entusiasmo, onde o comportamento antes engajado e solidário em relação aos pacientes mudava para uma postura insensível e às vezes agressiva, tornando os voluntários distantes, cínicos e muitas vezes culpando os pacientes pela própria doença, conforme relatado por Freudenberg, onde de uma perspectiva clínica, para o autor o burnout se manifesta como um profundo estado de exaustão, oriundo do trabalho excessivo e da negligência das necessidades pessoais (Schaufeli; Enzmann, 1998).

Freudenberger (1974) descreveu burnout como “um incêndio interno” ocasionado pela tensão produzida pela vida moderna, a qual afeta negativamente a relação subjetiva com o trabalho. De acordo com Maslach e Jackson (1981), o burnout é visto como um estado de exaustão física, emocional e mental, causado pelo envolvimento duradouro em situações de elevada exigência emocional no local de trabalho.

Segundo Souza (2021), em 1976, a psicóloga social Christina Maslach observou que, além da exaustão emocional descrita por Freudenberg, os profissionais com burnout apresentavam atitudes negativas e de distanciamento pessoal. Tais constatações foram resultantes de entrevistas, estudos de caso e observações em campo e do aprofundamento dos relacionamentos interpessoais no contexto de trabalho e nas emoções dos indivíduos quanto aos principais motivos e valores envolvidos no trabalho com os clientes.

Conforme Maslach (2003), o surgimento do termo “burnout” como fenômeno psicológico surgiu na década de 1970 nos Estados Unidos, especialmente entre indivíduos que possuíam laços estreitos com as pessoas. De acordo com Tamayo (2009), as primeiras manifestações da Síndrome de Burnout foram observadas em 1974 em profissionais de áreas assistenciais, como professores, policiais e profissionais de saúde, principalmente terapeutas e enfermeiros.

Segundo Leiter, Maslach e Frame (2014), em 1978, o acúmulo de casos possibilitou às psicólogas Cristina Maslach e Suzan Jackson a desenvolverem roteiros mais estruturados para investigar a síndrome. A partir dessa experiência as pesquisadoras desenvolveram um questionário com afirmativas sobre os sintomas mais comuns de burnout.

Schabram e Maitlis (2017) enfatizam que o burnout é amplamente compreendido como uma condição cumulativa, ou seja, uma progressão gradual de exaustão com as demandas da ocupação, de cinismo sobre o trabalho e sentimentos de despersonalização em relação às pessoas na organização, o que leva à baixa eficácia e desempenho no trabalho.

Branco *et al.* (2020), em seus estudos, argumentam que a Síndrome de Burnout precisa e deve ser vista como um problema de saúde pública, levando em consideração as repercussões significativas sobre a vida dos profissionais afetados, onde esta condição pode le-

var a uma variedade de consequências que podem influenciar negativamente a vida pessoal e o desenvolvimento profissional desses indivíduos. De acordo com Ministério da Saúde (2025), ela também pode acontecer quando o profissional planeja ou é pautado para objetivos de trabalho muito difíceis, situações em que a pessoa possa achar, por algum motivo, não ter capacidades suficientes para os cumprir.

Maslach e Leiter (2022) afirmam que o Burnout precisa ser gerenciado no local de trabalho, isto é, trata-se de um problema a ser resolvido, ou melhor, evitado pelas empresas, como qualquer outra questão relativa à saúde e segurança no trabalho. Os pesquisadores defendem que as companhias podem promover a produtividade sustentável poupando os funcionários da exaustão e, no final, a própria empresa da ineficiência e da ineficácia. Ambos os autores sugerem a realização de autoavaliações dos empregados para revelarem proativamente problemas no local de trabalho e assim antecipar possíveis soluções e apresentam dados de pesquisas que estimam em mais de US\$ 500 bilhões e de 550 milhões de horas de trabalho em perdas anuais devido ao estresse no trabalho, majoritariamente causadas por ambientes de trabalho disfuncionais.

Coelho (2022) trouxe em seus estudos o panorama dos sintomas da Síndrome de Burnout, evidenciando que variam para cada indivíduo. No aspecto cognitivo, há dificuldades de concentração, iniciação de atividades, lentidão mental e perda de memória. Emocionalmente, indivíduos afetados pela síndrome podem experimentar alterações súbitas de humor, sentimentos de fracasso, desesperança e aumento nos níveis de depressão, tendo que recorrer muitas vezes a medicamentos psicotrópicos. Isso resulta a mudanças no comportamento, com tendências ao isolamento e perda de interesse por atividades que antes eram prazerosas.

De acordo com Barros (2023), a ocorrência de burnout tem consequências para organização, pois aumenta o número de licenças médicas, rotatividade e há baixo desempenho e rendimento dos funcionários, portanto, é importante que a empresa busque ações para evitar que os colaboradores cheguem a desenvolver a Síndrome de Burnout, pois mesmo com a volta do colaborador após a recuperação, o desempenho pode demorar meses para voltar ao que era antes. Nesse sentido, a autora defende que a comunicação empresa-colaborador é essencial, pois o empregado deve se sentir confiante para compartilhar situações com a empresa, que pode realizar ações de saúde, principalmente com apoio psicológico.

De acordo com Lima e Fernandes (2021), o burnout surge no trabalhador em resposta de uma carga de estresse sentida pelo corpo quando exposto a um estresse crônico gerado pelo trabalho. Constitui uma síndrome que possui relação direta com o trabalho, uma vez que o trabalhador se sente inútil ao desempenhar suas atividades laborais, ou seja, por mais

que se esforce para realizar suas tarefas não encontra bem-estar e prazer no trabalho (Carlotto, 2002).

Para Codo e Vasques-Menezes (1999), o burnout ocorre quando o trabalho começa a perder seu significado intrínseco para o indivíduo, transformando-se em um processo exaustivo e desgastante, no qual qualquer ação parece fútil dentro do contexto laboral. Desse modo, pode causar efeitos devastadores para o indivíduo e a organização, onde é de extrema importância buscar formas de mitigar a ocorrência da síndrome, bem como o que pode piorar o quadro (Edú-Valsania *et al.*, 2022; Nadon *et al.*, 2022).

No que tange às consequências, Edú-Valsania *et al.* (2022), as dividem em quatro áreas: psicológica, saúde, comportamentais e organizacionais. É importante ressaltar que a maneira como estes sintomas se manifestam não é a mesma em todos os indivíduos e nem sempre ocorrem em todos os casos. O quadro 1 lista as consequências da Síndrome de Burnout por área.

Quadro 1 – Consequências do burnout

Área	Consequências
Psicológica	Problemas de concentração e memória, dificuldade em tomar decisões, redução da capacidade de enfrentamento, ansiedade, depressão, insatisfação pessoal, baixa autoestima, insônia, irritabilidade e aumento do consumo de álcool e tabaco.
Saúde	Dores musculoesqueléticas, alterações gástricas, distúrbios cardiovasculares, dores de cabeça, aumento da vulnerabilidade a infecções, bem como insônia e fadiga crônica, aumento dos níveis de cortisol no sangue e constitui um fator de risco independente para diabetes tipo 2.
Comportamental	Insatisfação no trabalho, baixo comprometimento organizacional, aumento do absenteísmo, intenção de rotatividade e reduções no desempenho. Alguns funcionários com Síndrome de Burnout podem deixar o emprego enquanto outros decidem continuar no trabalho. A permanência pode levar ao presenteísmo no trabalho, comportamentos desviantes e contraproducentes nos trabalhadores, agressividade entre colegas e em relação aos usuários.
Organizacional	Baixa motivação e desempenho que podem se estender à unidade de trabalho e à organização, redução na qualidade dos serviços. Os funcionários que sofrem de burnout influenciam o restante da organização, o que causa maiores conflitos ou interrompe tarefas de trabalho, o que reduz a produção e aumenta os tempos de produção. A síndrome costuma gerar perdas econômicas significativas como consequência do absenteísmo, perda de eficiência e comportamentos contraproducentes.

Fonte: Adaptado de Edú-Valsania *et al.* (2022).

A partir do reconhecimento de sua condição de doença ocupacional, diversas estratégias para o reconhecimento da síndrome e seu enfrentamento com vistas à promoção de saúde passaram a ser construídas. De acordo com Vieira (2010), variados instrumentos de avaliação de níveis da Síndrome de Burnout foram desenvolvidos para investigação, cada um partindo de modelos conceituais específicos e concepções metodológicas diferentes, buscando entender os determinantes, a distribuição, as manifestações e os efeitos do burnout em populações específicas.

A Síndrome de Burnout envolve sintomas psicológicos como nervosismo, apatia, desânimo, ansiedade, irritabilidade, mas também manifestações físicas, como dor de barriga, cansaço excessivo e tonturas. O Ministério da Saúde (2025) elencou os principais sinais e sintomas que podem indicar a ocorrência da síndrome, conforme aponta a Figura 1 a seguir:

Figura 1 – Sintomas da Síndrome de Burnout

Cansaço excessivo, físico e mental	Dificuldades de concentração	Sentimentos de incompetência	Dor de cabeça frequente
Alterações no apetite	Sentimentos de fracasso e insegurança	Alterações repentinas de humor	Alteração nos batimentos cardíacos
Insônia	Negatividade constante	Isolamento	Dores musculares
Pressão alta	Sentimentos de derrota e desesperança	Fadiga	Problemas gastrointestinais

Fonte: Ministério da Saúde (2025).

2.1.1 Dimensões da síndrome de burnout

Os sintomas físicos e psíquicos podem ocorrer de modo isolado ou associados, o que por vezes dificulta o diagnóstico. Por outro lado, quando eles acontecem de modo frequente, podem levar à percepção de que um esgotamento generalizado se instalou no aparelho psíquico da pessoa associado à sua atuação profissional.

Em seus estudos, Maslach e Jackson (1981) identificaram que a Síndrome de Burnout está relacionada à três fatores principais: o primeiro é a exaustão emocional, que é uma sensação de desgaste físico; o segundo é a despersonalização, que pode ser compreendido como um tratamento indiferente e distante as pessoas que estão ao redor e o terceiro fator é a falta de realização pessoal, baixa autoestima e sensação de fracasso profissional.

Por sua vez, Gil-Monte e Moreno-Jiménez (2007) conceituam em sua pesquisa as três dimensões do burnout, sendo a dimensão exaustão emocional, definida como a experiência sentida pelos profissionais de que não possuem mais recursos emocionais para lidar com a situação laboral. De acordo com os autores, esta perda de energia e de recursos emocionais é decorrente do contato diário com pessoas as quais deve-se atender todos os dias.

No que tange à dimensão despersonalização, Gil-Monte e Moreno-Jiménez (2007) definem como o desenvolvimento de atitudes frias, sentimentos negativos frente aos receptores do serviço, onde essas pessoas passam a ser vistas pelos profissionais de forma desumanizada devido ao endurecimento afetivo. Acepção da dimensão despersonalização é congruente

à apresentada por Schaufeli *et al.* (2001), na qual a mesma é observada como uma atitude negativa, cínica em relação ao trabalho e às pessoas com quem se trabalha, onde os indivíduos podem desenvolver uma postura distante, insensível e desapegada em relação aos outros, tornando-se indiferentes às necessidades e emoções dos colegas ou clientes.

A dimensão perda da realização pessoal, segundo Gil-Monte e Moreno-Jiménez (2007), envolve uma avaliação negativa das realizações pessoais no trabalho com pessoas, onde os profissionais se sentem descontentes consigo mesmo e insatisfeitos profissionalmente.

De acordo com a definição de Schaufeli e Greenglass (2001), a perda da realização pessoal é a perda de motivação e satisfação com o trabalho, em que os indivíduos podem experimentar sensação de ineficácia e falta de realização, sentindo que seu trabalho não tem significado ou impacto positivo. É importante ressaltar, que diversos autores trazem os conceitos e características das dimensões de burnout, como evidenciado no quadro 2 adaptado dos estudos de Maslach e Goldberg (1998).

Quadro 2 – Dimensões da Síndrome de Burnout

Dimensão	Características
Exaustão emocional	Refere-se a sentimentos de estar emocionalmente sobrecarregado e esgotado. Proveniente da sobrecarga de trabalho e conflitos pessoais no trabalho. Representa a dimensão estresse básico de burnout.
Despersonalização	Refere-se a uma resposta negativa, insensível, muitas vezes inclui uma perda de idealismo. É resposta à sobrecarga de exaustão emocional, pode gerar o distanciamento e se transformar em desumanização. Este componente representa a dimensão interpessoal de burnout.
Redução da realização pessoal	Refere-se a um declínio no sentimento de competência e produtividade no trabalho. Sentimentos de baixa da autoeficácia associada à depressão e incapacidade de lidar com as exigências do trabalho e pode ser agravada pela falta de apoio social e de oportunidades para se desenvolver profissionalmente. Este componente representa a dimensão de autoavaliação do burnout.

Fonte: Adaptado de Maslach e Goldberg (1998).

Diante do exposto, a Síndrome de Burnout configura-se como um fenômeno ocupacional, resultante da interação entre fatores individuais e organizacionais, manifestando-se principalmente por meio da exaustão emocional, da despersonalização e da redução da realização pessoal. Seus impactos comprometem o desempenho profissional, as relações de trabalho e a sustentabilidade organizacional.

2.2 Fatores que influenciam a ocorrência da Síndrome de Burnout

É importante compreender que os acontecimentos da vida não ocorrem de maneira isolada ou aleatória. Em geral, são desencadeados por uma série de fatores interligados, que exercem influência mútua dentro de sistemas complexos. Essa lógica de causa e efeito pode ser observada em diversos contextos da realidade cotidiana. Por exemplo, a privação de sono tende a gerar exaustão física e mental, afetando diretamente a produtividade e a qualidade de vida das pessoas. No campo da agricultura, chuvas bem distribuídas durante o ciclo de cultivo costumam favorecer boas safras, e consequente queda dos preços dos alimentos, por outro lado, a valorização do dólar impacta diretamente o custo de dívidas atreladas à moeda estrangeira, tornando-as mais onerosas para empresas e consumidores, elevando a inflação.

Os exemplos mencionados demonstram que eventos aparentemente desconectados estão, na verdade, imersos em redes de influência mútua. Com a Síndrome de Burnout é semelhante. Desse modo, diversos fatores podem explicar em maior ou menor intensidade a ocorrência de esgotamento profissional.

A seguir são apresentados alguns dos preditores frequentemente identificados na literatura como fatores que explicam a incidência da Síndrome de Burnout: (Beauregard *et al.*, 2018; Blau *et al.*, 2013; Boštjančič, Kocjan, Stare, 2015; Johnson *et al.*, 2013; Leś, Boldak, 2021; Norlund *et al.*, 2010; Velasco, Paixão, Silva, 2021).

Conforme estudos de Leś e Boldak (2021), o sofrimento por síndrome depende da carga horária de trabalho e do desempenho em cargos de liderança, mas existem outros fatores que devem ser observados, tais como o gênero do(a) profissional. De acordo com Beauregard *et al.* (2018) e Norlund *et al.* (2010), as mulheres são mais propensas a sofrer de burnout do que homens. As explicações para isso podem ser variadas, contudo são frequentemente associadas ao conflito vida-pessoal / trabalho e à estrutura de domínio estrutural e cultural masculino nas relações humanas.

Outro aspecto que pode explicar a incorrência do esgotamento profissional é a faixa etária. Pesquisas, como a realizada por Boštjančič, Kocjan e Stare (2015) revelam que trabalhadores mais jovens apresentam maiores níveis de burnout, seja porque eles possuem salários mais baixos, seja por terem menos suporte emocional. Por outro lado, os estudos de Blau *et al.* (2013) e Johnson *et al.* (2013) evidenciam que empregados mais velhos são menos afetados por utilizarem estratégias efetivas para lidar com estresse, tais como a resiliência profissional, relacionadas a uma maior experiência, maturidade e melhor situação financeira.

O regime de trabalho também pode predizer o sofrimento por burnout. Por exemplo, Velasco, Paixão e Silva (2021) em seus estudos sobre o impacto do regime de trabalho home-office como um potencializador da Síndrome de Burnout identificaram que o modelo

de em casa empregado no Brasil, no qual os trabalhadores via de regra, não são reembolsados pelos recursos próprios que utilizam para os serviços, não há jornada de trabalho bem definida e, principalmente, se mantém um canal direto e permanente de contato entre trabalhador e empregador, que pode ou não ser acionado a qualquer momento, deixando o colaborador constantemente em estado de alerta, se desconectar-se do trabalho, diante desses fatores, o regime de trabalho pode contribuir para o desenvolvimento de doenças ocupacionais, em especial a Síndrome de Burnout.

De acordo com Tamayo e Tróccoli (2009), a Síndrome de Burnout tem sido alvo de interesse para pesquisadores e profissionais de diversas disciplinas. De acordo com Vieira (2010), diversos instrumentos de avaliação de níveis da Síndrome de Burnout foram desenvolvidos para investigação, cada um partindo de modelos conceituais específicos e concepções metodológicas diferentes, buscando entender os determinantes, a distribuição, as manifestações e os efeitos do burnout em populações específicas.

Dentre os instrumentos mais utilizados, Schaufeli *et al.* (2020), apontam os seguintes: *Burnout Measure* (BM), *Shirom Melamed Burnout Measure* (SMBM), *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI), *Bergen Burnout-Inventory* (BBI), *Granada Burnout Questionnaire* (GBQ), *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI), *Burnout Assessment Tool* (BAT), entre outros.

2.3 Maslach Burnout Inventory (MBI)

Apesar de existirem outros instrumentos para mensuração da Síndrome de Burnout, de acordo com Campos *et al.* (2020), o MBI é o instrumento mais utilizado nas investigações, possuindo grande suporte empírico baseado em pesquisas com grandes amostras de diversas naturezas ocupacionais ao redor do mundo, com ótimos valores de confiabilidade e validade. Segundo Vieira e Russo (2019), o desenvolvimento do MBI possibilitou o avanço das pesquisas sobre o tema e expandiu a compreensão do burnout para diversos países e grupo populacionais. Consequentemente, passou-se a considerar que os principais fatores determinantes da síndrome são a organização do trabalho e a relação do indivíduo com o trabalho em si.

Conforme Schuster e Dias (2018), há diferentes versões do MBI adaptadas a variados contextos profissionais: a versão original, *MBI-Human Services Survey* (MBI-HSS), focada em serviços humanos, a *MBI-Educators Survey* (MBI-ES), destinada aos profissionais da educação; a *MBI-Student Survey* (MBI-SS) para estudantes; e a *MBI-General Survey*

(MBI-GS), criada em 1996 para englobar todas as profissões. Atualmente, reconhece-se que o burnout pode afetar qualquer profissional, independentemente da sua área de atuação, tendo em vista que os fatores estressantes estão presentes em diversos ambientes de trabalho. No contexto da presente pesquisa e das características descritas para as diferentes versões do MBI, foi utilizado o *MBI-General Survey*.

O *Maslach Burnout Inventory* consiste no instrumento com 22 itens, que são divididos em três subescalas distintas, com base nas três dimensões (Exaustão Emocional, Despersonalização e Perda de Realização Pessoal). Nos itens do questionário, o termo “destinatários” é usado para se referir às pessoas específicas para as quais o entrevistado presta serviços, cuidados ou tratamento (Reales; Pérez, 2018).

De acordo com Reales e Pérez (2018), os nove itens da subescala de Exaustão Emocional têm o objetivo de avaliar sentimentos de sobrecarga emocional e exaustão resultantes do trabalho. Por sua vez, os cinco itens da subescala de Despersonalização visam mensurar uma resposta impessoal e insensível em relação aos destinatários dos serviços, cuidados, tratamentos ou instruções prestadas a outros, para cada item da escala o participante tem que indicar a frequência que descreve o sentimento com relação ao trabalho que varia de acordo com a seguinte escala: 0= nunca, 1 = pelo menos algumas vezes por ano, 2 = pelo menos uma vez por mês, 3 = várias vezes por mês, 4= uma vez por semana, 5= várias vezes por semana, 6= todo dia.

Nas subescalas de Exaustão Emocional e Despersonalização, pontuações médias mais elevadas estão associadas a níveis mais acentuados de Burnout experienciado. O quadro 3 apresenta o *Maslach Burnout Inventory* (MBI) de forma detalhada.

Quadro 3 – *Maslach Burnout Inventory* (MBI)

Variável	Questão	Dimensão
SB1	Sinto-me emocionalmente esgotado(a) com o meu trabalho.	Exaustão emocional
SB2	Sinto-me esgotado(a) no final de um dia de trabalho.	Exaustão emocional
SB3	Sinto-me cansado(a) quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho.	Exaustão emocional
SB4	Posso entender com facilidade o que sentem as pessoas.	Realização pessoal
SB5	Creio que trato algumas pessoas como se fossem objetos.	Despersonalização
SB6	Trabalhar com pessoas o dia todo me exige um grande esforço.	Exaustão emocional

SB7	Lido eficazmente com o problema das pessoas.	Realização pessoal
SB8	Meu trabalho deixa-me exausto(a).	Exaustão emocional
SB9	Sinto que através do meu trabalho influencio positivamente na vida dos outros.	Realização pessoal
SB10	Tenho-me tornado mais insensível com as pessoas.	Despersonalização
SB11	Preocupa-me o fato de que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente.	Despersonalização
SB12	Sinto-me com muita vitalidade.	Realização pessoal
SB13	Sinto-me frustrado(a) com meu trabalho.	Exaustão emocional
SB14	Creio que estou trabalhando em demasia.	Exaustão emocional
SB15	Não me preocupo realmente com o que ocorre às pessoas a que atendo.	Despersonalização
SB16	Trabalhar diretamente com as pessoas causa-me estresse.	Exaustão emocional
SB17	Posso criar facilmente uma atmosfera relaxada para as pessoas.	Realização pessoal
SB18	Sinto-me estimulado(a) depois de trabalhar em contato com as pessoas.	Realização pessoal
SB19	Tenho conseguido muitas realizações em minha profissão.	Realização pessoal
SB20	Sinto-me no limite de minhas possibilidades.	Exaustão emocional
SB21	Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho.	Realização pessoal
SB22	Sinto que as pessoas culpam-me de algum modo pelos seus problemas.	Despersonalização

Fonte: Adaptado de Maslach e Jackson (1986).

É importante observar que, devido a algumas das questões componentes de cada subescala apresentarem baixas cargas na outra, existe uma correlação moderada entre as duas escalas. Isso está em concordância com as expectativas teóricas de que essas subescalas representam aspectos separados, mas inter-relacionados do burnout (Maslach; Jackson, 1986).

Os oito itens da escala de Realização Pessoal têm como objetivo avaliar sentimentos de competência e sucesso no trabalho com as pessoas. Em contraste com as outras duas subescalas, pontuações médias mais baixas nesta escala estão associadas a níveis mais elevados de burnout. A escala de Realização Pessoal é uma medida independente das outras subescalas, e seus itens não têm influência negativa sobre elas. Em outras palavras, a Realização Pessoal não pode ser considerada como o oposto da Exaustão Emocional ou da Despersonalização. De fato, as correlações entre a subescala de Realização Pessoal e as outras subescalas são de baixa magnitude.

2.4 Atividade profissional do(a) auditor(a) independente

A atividade de auditoria independente é essencial para a proteção dos usuários das demonstrações contábeis, contribuindo para o funcionamento do mercado de valores mobiliários, à medida que colabora para o fortalecimento da confiança nas relações entre as entidades auditadas e os usuários daquelas demonstrações (CVM, 2025).

Araújo (2008) define a auditoria como uma especialização da contabilidade, criada para ser utilizada como uma ferramenta de confirmação da própria contabilidade. De acordo com Dantas e Medeiros (2015), a atividade da auditoria independente figura como uma das

principais ferramentas para mitigar a assimetria de informações, que possam afetar os usuários das Demonstrações Financeiras.

Segundo Iswari (2020), o auditor é a parte terceira independente que avalia a confiabilidade das demonstrações financeiras, a fim de mitigar o risco de viés informacional por parte da Administração, devido potenciais conflitos de interesses entre principal e agente, o autor complementa que o auditor presta o serviço de avaliação para garantir que as informações financeiras sejam confiáveis para que seus usuários tomem decisões.

Segundo Dantas e Medeiros (2015), especificamente na área de auditoria, o poder de mercado pode ser analisado via concentração de firmas de auditoria, tendo em vista que é um mercado historicamente concentrado devido ao domínio de poucas firmas com relevante atuação no mercado global.

Na estrutura do mercado de firmas de auditoria, conforme Carson, Redmayne e Liao (2014), é possível verificar que existe uma restrição na quantidade de provedores de serviços e esse número vem diminuindo de oito grandes firmas na década de 1980 para quatro, atualmente.

De acordo com Kitto (2023), a concentração teve expressivo desenvolvimento a partir da década de 1990, devido aos processos de fusões de firmas de auditoria e com a extinção da Arthur Andersen em 2002, o que levou a reiteradas discussões sobre os benefícios e custos decorrentes da concentração do mercado de auditoria no mundo.

Segundo Dantas *et al.* (2012), os níveis altos de concentração de mercado entre essas empresas e a ausência de novos competidores mostram dificuldade de entrada de novos prestadores. Conforme Gow e Kells (2018), o setor de auditoria ficou cada vez mais concentrado em relação ao número de firmas capazes de exercer significativa influência no mercado. Atualmente, aceita-se o conceito de oligopólio formado pelas quatro maiores entidades do setor, o grupo conhecido como *Big Four*: Deloitte, EY, KPMG e PWC. Segundo Pereira (2021), apesar desse domínio, outras entidades também atuam no ramo e apresentam significativo crescimento nos últimos anos, entre as quais se destacam a BDO e a Grant Thornton.

A profissão no Brasil é regulamentada pela NBC TA 200 (R1), que trata das responsabilidades gerais do auditor independente na condução da auditoria de demonstrações contábeis em conformidade com as normas brasileiras e internacionais de auditoria, onde conforme disposto nesta norma contábil, o objetivo da auditoria é aumentar o grau de confiança nas demonstrações contábeis por parte dos usuários. Isso é alcançado mediante a expressão de uma opinião pelo auditor sobre se as demonstrações contábeis foram elaboradas, em todos os

aspectos relevantes, em conformidade com uma estrutura de relatório financeiro aplicável (Conselho Federal de Contabilidade, 2016).

Para atuar na área de Auditoria Independente, conforme disposto na resolução 1.495/2015 do Conselho Federal de Contabilidade que trata do Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI), o profissional que terá direito ao registro no CNAI para exercer a profissão é o contador, desde que esteja regularmente registrado no Conselho Regional de Contabilidade (CRC), e seja aprovado no Exame de Qualificação Técnica, conforme prerrogativas da Norma Brasileira de Contabilidade – NBC PA 13 (R3) que dispõe sobre o Exame de Qualificação Técnica para Auditor.

Para Ribeiro e Coelho (2013), o Auditor Independente deve atender diversas exigências impostas por disposições legais e por órgãos reguladores, onde destacam-se internacionalmente o *International Accounting Standards Board* (IASB) e o *International Federation of Accountants* (IFAC), os quais regulam a profissão da contabilidade em geral. Segundo os mesmos autores, no Brasil, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), IBRACON – Instituto de Auditoria Independente do Brasil, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), o Banco Central do Brasil (BCB) e a Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) são responsáveis por emitirem observâncias nas quais devem ser cumpridas no exercício da auditoria externa, esses órgãos também tem responsabilidade por definir os prazos para publicação das demonstrações financeiras que regulam, o que reflete no trabalho e nível de estresse do profissional de Auditoria Independente.

De acordo com Aquino (2023), tendo em vista que a Auditoria é um ramo da contabilidade, há normas profissionais e técnicas específicas para o auditor e para o contador. No exercício da profissão, os Auditores Independentes devem seguir as normas profissionais e técnicas, impostas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), onde de acordo com o órgão as Normas Profissionais estabelecem regras de exercício profissional e as Normas Técnicas estabelecem conceitos, regras e procedimentos aplicados de Contabilidade. É importante ressaltar que as normas profissionais que devem ser seguidas pelo auditor independente são as NBC PG – Geral (que também se estendem para contadores) e especificamente a NBC PA. As normas técnicas aplicadas à profissão são chamadas de NBC TA, sendo imprescindível que o auditor atue em conformidade com tais normas e regulamentos.

Segundo Crepaldi (2016), os auditores independentes se organizam em firmas de auditoria para somar conhecimento, especializações e capacidades técnicas de trabalho, para atender melhor às necessidades do mercado. Em seus estudos, Camargo (2012) sintetizou os

níveis de carreira dos auditores independentes e as atribuições de cada cargo, conforme evidenciado no quadro 4.

Quadro 4 – Carreira do auditor independente

Nível da carreira	Descrição
Trainee/Assistente	Profissional iniciante nas atividades de auditoria, que participa dos trabalhos de equipe de auditoria em campo.
Pleno/Semi Sênior	Profissional que participa das atividades de auditoria em campo, com razoável experiência, mas que não exerce nem funções de coordenação/liderança da equipe, tampouco se trata de um iniciante, nível intermediário.
Sênior/Supervisor	Profissional destinado a coordenar, acompanhar, executar e revisar os trabalhos de auditoria e, geralmente, lidera a equipe de trabalho em campo.
Gerente	Profissional de alto nível de experiência, que tem como funções principais: compreender, planejar, coordenar e controlar os trabalhos de auditoria. Tem dentre suas atribuições, reunir-se com os clientes para discutir o relatório final e dirigir e treinar funcionários. Por vezes, pode ser um profissional já habilitado como auditor independente, podendo assinar o Parecer de Auditoria.
Sócio	Profissional habilitado como auditor independente (em geral aquele que assina o Parecer da Auditoria). Dedicar boa parte de seu tempo às relações comerciais e aos contatos profissionais.

Fonte Camargo (2012).

É importante ressaltar que trabalhar em uma empresa de contabilidade, especialmente em grandes empresas de auditoria, é visto como um bom começo para a carreira de um profissional, principalmente porque proporciona uma experiência extensa no mercado, uma ampla formação e exposição. Mas em contrapartida, observam-se também críticas à qualidade de vida destes profissionais, em razão de fatores como: grande volume de trabalho, pressões, horas excessivas e exaustivas de trabalho, entre outros (Boushey, Glyn, 2012; Hammes *et al.*, 2016).

Segundo Rosa e Zanetti (2023), o auditor independente se enquadra em um ambiente de alta complexidade legislativa, grande rigidez e expectativa do mercado financeiro, além dos curtos prazos e o grande volume de trabalho necessário para cobrir o risco de distorções materiais sobre as demonstrações financeiras dos clientes.

De acordo com Hasin e Omar (2007), a auditoria vem sendo considerada como a área mais estressante entre as especialidades da contabilidade. Segundo Guénin-Paracini *et al.* (2014) constitui uma profissão que pode desencadear ansiedade, estresse, medo de errar e elevada carga de horas trabalhadas.

Conforme estudos de Jankowski (2016), o período compreendido entre os meses de novembro a abril, denominado *busy season* é um momento em que os profissionais de Auditoria independente normalmente trabalham pelo menos 60 horas semanais, em 6 dias da semana e devido a isso, é provavelmente o período mais desafiador do ano. Segundo Wulansari

et al. (2021), quando os auditores se deparam com uma carga de trabalho excessiva, tendem a encarar essa responsabilidade negativamente.

Segundo da Silva *et al.* (2018), o período que compreende o volume intenso de trabalho, denominado *busy season*, reflete diretamente nos colaboradores, ocasionando estresse extremo decorrente da pressão no ambiente de trabalho. Conforme Suhayati (2022), a carga de trabalho dos auditores pode levar a disfunções afetando a capacidade profissional e causando estresse, o que resulta em disfuncionalidades e diminui a eficácia dos auditores.

Christensen *et al.* (2021) apontam que projetos de auditoria possuem restrições que limitam o número de membros da equipe que uma empresa pode alocar para cada auditoria, assim como o tempo que cada um é designado para um cliente específico, quando a quantidade de profissionais nas equipes disponíveis não é suficiente, os membros da equipe trabalham mais horas no cliente principal, ao mesmo tempo que provavelmente trabalham em auditorias inacabadas de outros clientes. O mesmo autor expõe que essas restrições ocasionam em cargas de trabalho mais pesadas, o que aumenta a probabilidade do desenvolvimento de burnout pelos funcionários, onde a síndrome pode ser agravada ao trabalhar em equipe, tendo em vista que a fadiga e frustração de uma pessoa podem aumentar esse sentimento em outros membros da equipe.

Enquanto o burnout afeta o desempenho do trabalho, também é esperado que a qualidade da auditoria sofra, além de aumento na intenção de rotatividade, baixo desempenho no trabalho e níveis mais baixos de satisfação no trabalho (Herda, Lavelle, 2012; Christensen *et al.*, 2021).

Krone *et al.* (2013) afirmam que devido ao elevado teor de trabalho, viagens e responsabilidades, auditores tendem a conviver com alto estresse diário e inerente a isso, vem a importância da necessidade de estabelecer um ambiente de trabalho agradável, o qual gera efeitos positivos na produtividade do colaborador e no relacionamento com os colegas. Beau e Jerman (2022) complementam pontuando que a profissão de auditoria exige dos profissionais longas horas de trabalho, além de viagens constantes, resultando em distanciamento familiar, concorrência em várias fases da carreira e dificuldade para separar a vida pessoal da profissional.

Além do estresse, de acordo com Beau e Jerman (2022), as avaliações de competência e performance características das firmas de auditoria é também um fator de desconforto para auditores, pois estimula o receio de serem comparados com seus pares e não serem promovidos.

Jones III, Norman e Wier (2010) indicaram que os efeitos negativos do estresse e do burnout podem ser atenuados por um estilo de vida saudável, uma vez que o estilo de vida saudável (mantendo um programa de exercício físico regular, dieta equilibrada, bons hábitos de sono e abstendo-se do consumo excessivo de álcool e tabaco) é uma escolha, em grande medida, sob controle de um indivíduo, isso representa uma intervenção para combater os efeitos negativos de estresse e do burnout, atuando como um mecanismo de enfrentamento, dessa forma os autores sugeriram que as empresas apoiem políticas que incentivem o bem-estar de seus funcionários.

2.5 Estudos empíricos anteriores

Para subsidiar esta pesquisa, são apresentadas a seguir investigações anteriores também relacionadas à Síndrome de Burnout. Inicialmente são apresentados estudos relacionados à saúde mental de profissionais da área de auditoria.

Buchheit *et al.* (2015) identificaram que o burnout é um fenômeno presente nas firmas de auditoria, principalmente nas maiores. Os autores conduziram um *survey* incluindo 1.063 profissionais de contabilidade para investigar o efeito do conflito entre trabalho e família no nível de burnout dos auditores. Seus achados foram que os auditores das Big 4 apresentaram maiores níveis de burnout que as firmas menores.

Abbuaddous, Bataineh e Alabood (2018) investigaram como as três dimensões do burnout previstas no Maslach Burnout *Inventory* (MBI) afetam o julgamento profissional dos auditores. Foi testada por regressão em 104 profissionais de auditoria e os resultados sugeriram que a exaustão emocional e a realização pessoal têm um impacto significativo no julgamento dos auditores sobre o controle do cliente, enquanto nenhuma evidência foi encontrada para apoiar que a despersonalização tenha um efeito significativo no julgamento dos auditores. Além disso, o estudo comparou o nível relatado de burnout entre auditores com o de outras áreas e descobriu que o nível de burnout dos auditores era alto, mas ficava abaixo do dos profissionais de saúde, indicando fenômenos sérios, mas não severos.

Soepriyanto *et al.* (2023) investigaram os efeitos da carga de trabalho e burnout na performance dos auditores durante a pandemia de Covid-19 em Jakarta, com uma amostra de 101 respondentes em 34 firmas de auditoria. Os resultados evidenciaram que a carga de trabalho teve um efeito positivo na performance do auditor, enquanto o burnout tem um efeito negativo, os autores concluíram que a alta carga de trabalho tende a afetar a motivação do audi-

tor para melhorar a performance e o alto nível de burnout faz a performance do auditor reduzir.

Sousa *et al.* (2025) avaliaram a ocorrência das três dimensões da Síndrome de Burnout em auditores independentes brasileiros, com a aplicação de questionário que continha as escalas do Maslach Burnout *Inventory* (MBI). Os resultados revelaram que os profissionais apresentaram níveis significativos de esgotamento profissional e graus relevantes de depressão, ansiedade e estresse.

Zanin e Angonese (2019) verificaram a ocorrência da Síndrome de Burnout entre 14 motoristas do transporte da saúde dos municípios que compõem a Agência de Desenvolvimento Regional de município do interior do estado de Santa Catarina. Os resultados apontaram a manifestação da Síndrome de Burnout em quase todos os entrevistados, evidenciando a ocorrência pelo motivo da profissão ocasionar intenso estresse e exposição a fatores nocivos.

Quintana, Díaz-Ortega e Torres (2022), investigaram as implicações que a Síndrome de Burnout tem nos contabilistas independentes das empresas PMEs na cidade de Cúcuta, Colômbia, durante a pandemia de Covid-19, com a amostra de 85 contadores públicos independentes. Os resultados indicaram um alto nível de burnout por exaustão e despersonalização e baixa realização pessoal, indicando o alto grau de estresse no qual os profissionais estão expostos.

Savsar (2023) verificou através do MBI, os níveis de burnout de profissionais da contabilidade que trabalham na cidade Çorum, Turquia, e analisou a correlação entre os níveis de burnout e os fatores demográficos, como idade, gênero, experiência e faixa salarial. A amostra contou com 444 profissionais de contabilidade e os resultados de sua pesquisa mostraram que cerca de 65% dos indivíduos têm altos níveis de exaustão emocional, cerca de 57% apresentaram altos níveis de despersonalização e 61% tiveram baixos níveis de realização pessoal.

Em relação aos fatores preditores da Síndrome de Burnout, a pesquisa de Santos, Pereira e Carlotto (2010) avaliou a Síndrome de Burnout em profissionais que atendem vítimas de violências em instituições, e procuraram identificar associações das dimensões de burnout com variáveis demográficas, laborais e psicossociais, junto a profissionais que atendem vítimas de violência. Os resultados apontaram que as dimensões de burnout se associaram à carga horária desenvolvida, ao tempo de experiência na função e no local, ao pensamento de desistir da profissão, a satisfação percebida no trabalho e a percepção de que a profissão é estressante.

Bakarich, Marcy e O'Brien (2022) investigaram os efeitos da pandemia de Covid-19 relacionados ao estresse ocupacional, burnout e intenções de *turnover* em profissionais de contabilidade pública, por meio da aplicação de *survey* com 159 profissionais que atuavam nas áreas de auditoria e *Tax* (Tributos). Os resultados mostraram que o estresse ocupacional, intenções de *turnover* e burnout aumentaram significativamente, desde que o trabalho remoto iniciou. Observaram também que respondentes do gênero feminino apresentaram um crescimento de exaustão emocional e intenção de *turnover*, enquanto os do gênero masculino tiveram aumento na despersonalização e sobrecarga. Notaram adicionalmente um crescimento da exaustão emocional entre auditores de firmas nacionais.

Fuzinelli e Cardoso (2022) avaliaram a vulnerabilidade aos estressores ocupacionais entre 584 trabalhadores de enfermagem, investigando a associação com burnout, suporte laboral e variáveis sociodemográficas e constataram que a vulnerabilidade ao estresse é mais elevada em trabalhadores com idade mais avançada, com mais tempo de formação e de trabalho com dupla jornada.

Tápia-Caballero *et al.* (2022) verificaram os preditores da Síndrome de Burnout entre 523 motoristas profissionais e desenvolveram um modelo preditivo usando as variáveis: idade, horas trabalhadas, nível educacional, tempo de experiência, fadiga, personalidade, atitudes enquanto dirigem, medidas de segurança nos veículos e características de trabalho e identificaram incorrência de exaustão emocional e fadiga em 48,8% dos pesquisados, despersonalização com estabilidade emocional (39,8%) e cinismo com perda de realização pessoal (28%).

Arji *et al.* (2023) investigaram preditores de burnout entre 102 funcionários de uma empresa privada marroquina e verificaram que a Síndrome de Burnout prevaleceu entre aqueles que possuíam mais de 40 anos de idade, mas não encontram distinção do nível de burnout por gênero.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Nesta seção são apresentados os procedimentos metodológicos que concretizaram o presente estudo, enfatizando os caminhos percorridos para alcançar os resultados.

3.1 Tipologia da pesquisa

Quanto aos objetivos a pesquisa caracteriza-se como exploratória, uma vez que, trata-se de uma temática ainda não consolidada no campo da ciência, tendo em vista que os estudos sobre Síndrome de Burnout são recentes, havendo o aumento de produções após a pandemia de Covid-19, assim como sua aplicação na área de auditoria é ainda mais recente. Collins e Husseys (2005) afirmam que a pesquisa exploratória é realizada quando inexitem ou são poucos os estudos sobre o problema.

Quanto aos procedimentos, o estudo foi realizado através de pesquisa de campo que de acordo com Gonçalves (2001), constitui um tipo de pesquisa que busca a informação diretamente com a população pesquisada. No contexto específico desta pesquisa o campo foi constituído por profissionais que atuam em firmas de auditoria independente.

Quanto à abordagem do problema a estratégia de análise é mista, contando com técnicas quantitativas e qualitativas, tendo em vista que utilizou testes estatísticos de modo a encontrar associação entre um grupo de preditores (variáveis que influenciam ou ajudam a explicar a incidência de burnout entre profissionais de auditoria), bem como o conjunto de informações obtidos por entrevistas semiestruturadas.

De acordo com Minayo (1997), em uma pesquisa científica, os tratamentos qualitativos e quantitativos dos resultados podem ser complementares, enriquecendo a análise e as discussões finais. Flick (2009) complementa que pesquisadores de diversas áreas enfatizam em suas pesquisas as combinações possíveis, relações e distinções entre a pesquisa qualitativa e quantitativa. No método misto, o pesquisador baseia a investigação supondo que a coleta de diversos tipos de dados garanta um entendimento melhor do problema Creswell, (2007). Para Bryman (1992), a lógica da triangulação, ou seja, a combinação entre diversos métodos qualitativos e quantitativos, busca fornecer um quadro mais geral da questão em estudo. Schneider, Fujii e Corazza (2017), concluem que a pesquisa qualitativa pode ser apoiada pela pesquisa quantitativa e vice-versa, assim possibilitando uma análise estrutural do fenômeno com métodos quantitativos e uma análise processual mediante métodos qualitativos.

3.2 População, amostra e sujeitos da pesquisa

A população da pesquisa é formada pelo conjunto de profissionais que atuam em firmas de auditoria independente no Brasil, em diversas áreas, como auditoria contábil, auditoria tributária, auditoria de sistemas da informação e auditoria trabalhista. Dada a indisponibilidade de uma base de dados que informe a quantidade de profissionais desta categoria profissional no Brasil, optou-se pela adoção de amostragem não probabilística. Segundo Malhotra (2001), nesta técnica não é utilizada a seleção aleatória dos integrantes da amostra e por isso é fundamentada no julgamento pessoal do pesquisador.

Segundo Sâmara e Barros (2002), as principais técnicas de amostragem não probabilísticas são:

- a) Amostragem por conveniência: os elementos integrantes da amostra são selecionados de acordo com a conveniência do pesquisador. Definido um determinado local, os entrevistadores têm a liberdade para escolher qualquer um que estiver disponível para responder o questionário.
- b) Amostragem por julgamento: forma de amostragem por conveniência acrescida de um componente intencional. Os integrantes da amostra passam por filtros, isto é, são selecionados para atender a alguns critérios definidos pelo pesquisador.
- c) Amostragem por quotas: define uma amostra que se relacione, em alguns aspectos, com o universo a ser pesquisado. De acordo com Cooper e Schindler (2003), para sua determinação, consideram-se dois requisitos, ter uma distribuição na população que possa ser estimada e ser conveniente ou pertinente ao tópico estudado.

Desse modo, a técnica não probabilística utilizada no presente estudo é a amostragem por julgamento, onde há o critério que define quem deve integrar a amostra, notadamente, o profissional que atua em firmas de auditoria independente no Brasil.

O estudo contou com a participação de 165 profissionais de Auditoria Independente que estão em efetivo exercício da profissão, além disso foram excluídos das análises 5 profissionais decorrentes da não atuação em firmas multinacionais de auditoria.

Após a resposta dos profissionais no questionário, foram selecionados 08 respondentes dentre aqueles que se disponibilizaram no instrumento a participarem de entrevistas semiestruturadas, compondo desse modo os sujeitos da pesquisa em sua dimensão qualitativa. O critério de seleção foi o de experiência avançada na área, tendo sido escolhidos a participar das entrevistas aqueles auditores que ocupam cargo de Sênior.

3.3 Coleta de dados

A coleta de dados foi realizada utilizando o instrumento de adaptado do MBI. Desse modo, o questionário foi dividido em duas partes: a primeira contendo dados relacionados ao perfil sociodemográfico e laborais dos participantes, bem como os preditores selecionados com base na literatura (gênero, faixa etária, região, área de atuação na auditoria, tempo de experiência, porte da firma, principal regime de trabalho) e a segunda com os itens presente no Maslach Burnout *Inventory*.

A aplicação do instrumento foi medida por meio da plataforma Google Forms, sendo obtida entre os meses de agosto a setembro de 2025. Todos os auditores participaram de forma voluntária e aceitando o Termo de Consentimento, garantido o sigilo do anonimato de suas respostas. Foi necessário o tempo de aproximadamente 3 minutos para o preenchimento do questionário, conforme medição realizada em pré-teste realizado em etapa prévia junto a cinco sujeitos (as) ocorrida em julho de 2025.

O quadro 5 apresenta o detalhamento da primeira parte do instrumento.

Quadro 5 - Perfil sociodemográfico dos participantes

Categoria	Subcategoria	Categoria	Subcategoria
Gênero	Masculino	Tempo de experiência em auditoria	Menos de 1 ano
	Feminino		1 a 5 anos
	Outro (Qual)		6 a 10 anos
	Prefiro não dizer		Mais de 10 anos
Faixa etária	Entre 18 e 25 anos	Cargo	Trainee
	Entre 26 e 30 anos		Assistente
	Entre 31 e 49 anos		Sênior
	Mais de 49 anos		Supervisor
Porte da firma	Big Four	Região de atuação	Gerente
	Não <i>Big Four</i>		Diretor
Área de atuação	Auditoria contábil		Sócio
	Auditoria tributária		Nordeste
	Auditoria trabalhista		Norte
	Auditoria de sistemas da informação		Sul
	Outros (Especificar)		Sudeste
Principal regime de trabalho	Presencial		Centro-Oeste
	Home-office		
	Híbrido		

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Esse campo do instrumento foi elaborado com base nos preditores identificados pela literatura especializada em pesquisas de Beauregard *et al.* (2018) e Norlund *et al.* (2010) - questões de gênero; Boštjančič, Kocjan e Stare (2015) – idade; Buchheit *et al.* (2015) – porte da firma; Velasco, Paixão e Silva (2021) - regime de trabalho.

A segunda etapa do instrumento refere-se a coleta sobre as dimensões Exaustão Emocional (9 itens), Despersonalização (5 itens) e Realização pessoal (8 itens) que constituem as 22 questões do Maslach Burnout *Inventory*.

Importante reforçar que o padrão de resposta do questionário utiliza escala de intensidade de Likert de 05 pontos, tal qual a adaptação do MBI para o contexto brasileiro realizada por Tamayo (1997). Para cada item o participante tem que indicar a frequência que descreve o sentimento com relação ao trabalho, utilizando a seguinte escala: 1= nunca, 2 = para algumas vezes por ano, 3 = para algumas vezes ao mês, 4 = algumas vezes na semana e 5= diariamente, conforme evidenciado a seguir:

Quadro 6 – Questionário - *Maslach Burnout Inventory* (MBI)

Dimensões	Afirmações	1	2	3	4	5
Exaustão emocional	1- Eu me sinto emocionalmente exausto por causa do meu trabalho.					
	2- Eu me sinto esgotado no final de um dia de trabalho.					
	3- Eu me sinto cansado assim que levanto de manhã e vejo um novo dia de trabalho estendido na minha frente.					
	6- Trabalhar com pessoas o dia todo é estressante para mim.					
	8- Eu me sinto esgotado por causa do meu trabalho.					
	13- Eu me sinto frustrado com meu trabalho.					
	14- Eu tenho o sentimento que trabalho muito duro.					
	16- Ficar em contato direto com pessoas no trabalho é muito estressante.					
Despersonalização	20- Eu sinto como se estivesse no meu “juízo final”.					
	5- Eu tenho o sentimento de tratar alguns clientes/colegas impessoalmente como se eles fossem objeto.					
	10- Eu me tornei mais insensível com as pessoas desde que eu comecei esse trabalho.					
	11- Tenho medo de que meu trabalho me torne emocionalmente mais difícil.					
	15- Eu não sou realmente interessado com o que se passa com muitos de meus colegas.					
Realização Pessoal	22- Eu tenho o sentimento que meus colegas me culpam por alguns de seus problemas.					
	4- Eu consigo entender facilmente as ações dos meus colegas/supervisores.					
	7- Eu lido com o problema de outras pessoas com sucesso.					
	9- Eu sinto que influencio positivamente outras pessoas em meu trabalho.					
	12- Eu me sinto cheio de energia.					
	17- Para mim é fácil construir uma atmosfera relaxada no meu ambiente de trabalho.					
	18- Eu me sinto estimulado quando trabalho próximo de meus colegas.					
	19- Tenho conseguido muitos objetivos gratificantes em meu trabalho.					
	21- No meu trabalho sou muito tranquilo ao lidar com problemas emocionais.					

Fonte: Adaptado de Maslach e Jackson (1986).

Ressalta-se que o MBI não apresenta uma numeração sequencial de itens porque os itens foram originalmente desenvolvidos e agrupados para avaliar cada dimensão psicométrica do burnout, ao longo dos anos o instrumento passou por revisões e criação de diferentes versões, porém a numeração original foi mantida para fins de comparabilidade entre estudos e consistência metodológica, preservando a estrutura tridimensional definida no instrumento original por Maslach (Maslach, Jackson, Leiter, 1996; Carlotto, Câmara, 2004).

Para complementar o instrumento foi inserida uma pergunta final na qual questionou os participantes sobre a disponibilidade para participarem de uma entrevista como etapa complementar ao estudo, onde 108 respondentes do formulário se disponibilizaram a participarem da entrevista semiestruturada. Destas, foram selecionadas 08 profissionais que atuam na área de Auditoria Independente a partir do cargo de Sênior.

O instrumento utilizado para a dimensão qualitativa do estudo foi elaborado com base nos estudos de Assis (2006), que utilizou o instrumento de pesquisa MBI para elaboração das perguntas que contemplassem as dimensões Exaustão emocional, Despersonalização e Realização pessoal, o próprio MBI também serviu como base para elaboração das perguntas, conforme evidenciado no quadro 7 a seguir.

Quadro 7 – Roteiro de Entrevista Semiestruturada

	Questão
1	Qual o conhecimento que você possui sobre a Síndrome de Burnout?
2	Em geral, como você se sente ao final de um dia de trabalho?
3	Quais são os principais fatores de desgaste profissional que você percebe no desenvolvimento das suas atividades?
4	Quais são as estratégias adotadas pela sua firma para promoção do bem-estar?
5	Quais são suas principais motivações para o desempenho da sua função?
6	Como você se sente ao lidar com outras pessoas no seu trabalho?
7	Em sua opinião, qual a percepção de seus colegas sobre você?
8	Em geral, como você se sente ao se levantar pela manhã para ir trabalhar?
9	Como você sente e percebe as atividades que tem realizado no seu trabalho?
10	Quais são suas estratégias para promover o seu bem-estar?

Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2025).

As entrevistas foram realizadas por meio da plataforma Google *Meet*, no mês de novembro, gravadas em áudio. Posteriormente o material foi transcrito para posterior análise. O quadro 8 apresenta dos dados coletados.

Quadro 8 – Tempo de entrevista

Entrevistado(a)	Gênero	Tempo de entrevista
E1	Masculino	13 minutos e 26 segundos
E2	Masculino	14 minutos e 43 segundos
E3	Masculino	12 minutos e 19 segundos
E4	Feminino	15 minutos e 12 segundos
E5	Masculino	20 minutos e 15 segundos
E6	Masculino	18 minutos e 12 segundos
E7	Feminino	11 minutos e 37 segundos
E8	Masculino	16 minutos e 48 segundos
Total		02 horas, 02 minutos e 53 segundos

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Para manter a identidade dos entrevistados, adotaram-se simbologias a fim de descrever os discursos dos entrevistados, sendo “Entrevistado 1” (E1), “Entrevistado 2” (E2) e assim, sucessivamente. Essas narrativas foram alocadas ao longo do texto da análise dos resultados, no intuito de aumentar a confiabilidade dos dados achados na análise quantitativa. Dessa forma, identificaram-se os pontos chaves das entrevistas, que pudessem fornecer subsídios para os achados oriundos da pesquisa quantitativa.

3.4 Análise de dados

3.4.1 Análise *descritiva*

A análise descritiva consiste em uma das primeiras etapas de análise. Este mecanismo visa utilizar um conjunto de técnicas analíticas para resumir o conjunto de dados coletados. Os dados foram organizados em tabelas, com o objetivo de resumir as informações recolhidas da amostra e assim não perder informações. As medidas comumente utilizadas na área de Ciências Sociais Aplicadas são: média, moda, mínimo, máximo e desvio padrão (Morais, 2005).

Nessa perspectiva, foram adotados procedimentos de estatística descritiva para evidenciar o perfil sociodemográfico dos participantes da amostra, com vistas a destacar o perfil dos respondentes e o regime de trabalho bem como dos blocos de questões relativos à Síndrome de Burnout. Para tal utilizou-se a planilha eletrônica Microsoft Office Excel.

Para atender ao objetivo da pesquisa, foi realizada uma análise de regressão linear múltipla, através do *software* SmartPLS: Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2024, no qual foram utilizadas como variáveis dependentes para análise, as dimensões da Síndrome de Burnout, previstas no MBI (Exaustão Emocional, Realização Pessoal e Despersonalização)

e como variáveis independentes os preditores: i) faixa etária; ii) gênero; e iii) que o profissional atua em firma internacional.

Baseado no estudo de Carlotto e Câmara (2004), a validação das dimensões de burnout foram feitas através de medidas de adequação da amostra à análise fatorial e determinação do número de fatores adequados à análise fatorial.

3.4.2 Análise fatorial

Para o propósito desta dissertação, realizou-se a análise fatorial exploratória (AFE) nos indicadores por meio do *software* IBM SPSS Statistic versão 22.

A análise fatorial exploratória é aplicada comumente em estágios embrionários da pesquisa ou mesmo quando há pouco conhecimento a respeito do assunto. “Além disso, a AFE pode ser utilizada para criar variáveis independentes ou dependentes que podem ser utilizadas posteriormente em modelos de regressão” (Figueiredo Filho; Silva Junior, 2010, p. 164).

Segundo Hair *et al.* (2005), a principal função da análise fatorial está na redução de uma grande quantidade de variáveis observadas a um número reduzido de fatores ou componentes, em que esses fatores representam os construtos que resumem ou explicam o conjunto de variáveis observadas.

Fávero *et al.* (2009, p. 240) elucidam que a AFE é segregada em etapas, a saber: i) analisar a matriz de correlações; ii) verificar a estatística Kaiser-Meyer-Olkin (KMO); iii) realizar o teste de esfericidade de Bartlett; e iv) analisar a matriz anti-imagem. Para esta pesquisa, sinaliza-se que todos os procedimentos referentes à AFE foram cumpridos e estão discutidos na análise dos resultados.

3.4.3 Categorização dos escores do Maslach Burnout Inventory

Quadro 9 - Categorização dos escores do MBI

Subescalas	Baixo	Moderado	Alto
Exaustão emocional	≤ 16	17-26	≥ 27
Despersonalização	≤ 6	7-12	≥ 13
Realização pessoal	≥ 39	38-32	≤ 31

Fonte: Adaptado de Maslach, Jackson e Leiter (2010).

Cada subescala apresenta pontos de corte, sendo a pontuação em cada escala analisada separadamente, resultando em três pontuações para cada sujeito que preencher o

questionário e assim poder identificar o grau de cada dimensão de burnout dos entrevistados, com base na soma das pontuações.

Com base na escala *Likert* desenvolvida e o MBI, as dimensões Exaustão Emocional, Despersonalização e Realização pessoal podem alcançar pontuações máximas de 45, 25 e 40, respectivamente.

3.4.4 *Análise dos dados qualitativos*

A análise qualitativa da pesquisa foi conduzida a partir das entrevistas semiestruturadas realizadas com profissionais de Auditoria Independente, selecionados intencionalmente a partir do cargo de Sênior, em razão da maior vivência organizacional e exposição às demandas inerentes à atividade de auditoria. As entrevistas tiveram duração média aproximada de 15 minutos, foram gravadas mediante consentimento dos participantes e posteriormente transcritas integralmente, preservando-se o anonimato dos respondentes, identificados apenas por códigos alfanuméricos (E1, E2, E3 etc.).

Para tal procedimento emprega-se, a “Análise de conteúdo de Bardin” onde, para a autora Bardin (2016), o procedimento se refere ao conjunto de técnicas para a realização da análise de comunicações, consistindo na análise de significados e significantes, requerendo para isso, procedimentos objetivos e sistemáticos, sem desconsiderar os aspectos qualitativos do discurso.

De acordo com Bardin (2016), para a realização da análise de conteúdo, o estudo deve se organizar em três etapas, a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados, por meio da inferência e interpretação. Neste estudo, a pré-análise consistiu no processo de organização, sistematização das ideias, escolha de instrumentos a serem analisados e identificação dos meios para se chegar as respostas.

De acordo com os princípios da pré-análise foram adotadas algumas etapas, sendo realizada, a análise descritiva dos discursos apresentados, considerando-se neste momento os critérios: homogeneidade, em que elementos do discurso devem ser agrupados de acordo com sua similaridade, exaustividade, devendo-se esgotar os temas presentes no discurso; exclusividade, em que um elemento do discurso, ou código, não deve estar contido em mais de uma categoria, e por fim, a pertinência dos elementos do discurso que devem estar atreladas aos objetivos do estudo.

Na segunda fase, relacionada à exploração do material, as entrevistas passaram por um processo de codificação, onde as gravações das entrevistas foram transcritas por meio

do *software* Microsoft Clipchamp, em que foram sistematizadas para análise, levando em consideração as respostas mais alinhadas aos objetivos da pesquisa.

A partir disso, foram realizadas as inferências, contemplando neste processo, os papéis do emissor e destinatários das mensagens, os contextos prévios e atual no repasse da mensagem, e o próprio conteúdo e objetivo das mensagens em questão.

A etapa consistiu na interpretação e integração dos resultados qualitativos com os achados, buscando identificar convergências e aprofundamentos explicativos. Segundo Silva e Fossa (2015), as interpretações representam a última etapa da análise de conteúdo. As falas dos entrevistados foram dispostas como evidências empíricas, assim possibilitando a compreensão, através das perspectivas dos próprios profissionais, de como as condições de trabalho influenciam o desgaste emocional, a forma de lidar com pessoas e a percepção de realização pessoal no exercício da profissão de auditoria independente.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nessa seção são apresentados os resultados da pesquisa, com a realização de análises e discussões dos achados na perspectiva quantitativa e qualitativa.

4.1 Perfil sociodemográfico dos participantes

Os dados iniciais apresentam o perfil dos participantes da pesquisa, conforme evidencia a tabela 1:

Tabela 1 – Perfil dos profissionais de auditoria independente

Variáveis	Descrição	F	f%
Gênero	Masculino	91	55%
	Feminino	74	45%
	Outros	-	0%
	Prefiro não dizer	-	0%
Faixa etária	Entre 18 e 25 anos	40	24%
	Entre 26 e 35 anos	113	68%
	Entre 36 e 45 anos	7	4%
	Mais de 45 anos	5	3%
Firma internacional	Sim	160	97%
	Não	5	3%
Região de atuação	Norte	1	1%
	Nordeste	92	56%
	Centro-Oeste	9	5%
	Sul	13	8%
	Sudeste	50	30%
Principal área de atuação	Auditoria contábil	140	85%
	Auditoria tributária	19	12%
	Auditoria trabalhista	1	1%
	Outros	5	3%
	Auditoria de sistemas da informação	-	0%
Tempo de atuação	Menos de 1 ano	17	10%
	1 a 5 anos	88	53%
	6 a 10 anos	41	25%
	Mais de 10 anos	19	12%
Cargo que ocupa	Trainee	14	8%
	Assistente	41	25%
	Sênior	59	36%
	Supervisor	19	12%
	Gerente	21	13%
	Diretor	5	3%
	Sócio	6	4%
Principal regime de trabalho	Presencial	30	18%
	Home-office	7	4%
	Híbrido	128	78%

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Na análise das respostas do perfil sociodemográfico dos profissionais de auditoria independente, consta as seguintes variáveis.

Quanto ao gênero, há um equilíbrio na amostra, tendo em vista que o gênero masculino representa 55%, enquanto o feminino corresponde à 45% da classe profissional, em relação à faixa etária dos participantes, profissionais entre 26 e 35 anos representam a maior relevância com 68% da amostra, seguidos pela faixa etária de entre 18 e 25 anos, correspondendo a 24%, entre 36 e 45 anos, com 4% e acima de 45 anos, com 3%.

Já 97% dos participantes atuam em firmas multinacionais, 3% em firmas locais do Estado do Ceará, é importante ressaltar que devido à estrutura de governança, além dos processos terem semelhança, para as análises foram excluídos os profissionais que não atuam em firmas multinacionais, concentrando apenas na maior amostra.

Os participantes da amostra atuam predominantemente na região Nordeste, com 56%, na sequência em ordem de representatividade, há os profissionais que atuam na região Sudeste (30%), Sul, com 8%, Centro-Oeste, com 5% e Norte, com 1%. É importante ressaltar que devido às questões estratégicas de captação de clientes e representatividade econômica, a maior parte das empresas de Auditoria atuam nas regiões Sudeste, Sul e Nordeste.

Destacam-se de forma mais significativa, os profissionais que atuam na área de Auditoria contábil, com 85% da amostra, seguidos dos profissionais que atuam na auditoria tributária, com 12%, Outros (nos quais contempla os profissionais que atuam na área de consultoria nas firmas de Auditoria) com 3% e Auditoria trabalhista, com 1%, não há representação dos profissionais que atuam na área de auditoria de sistemas da informação.

No que tange ao tempo de atuação na área de Auditoria, os profissionais que atuam entre 1 e 5 anos predominam com 53% da amostra, seguidos pelo tempo de atuação entre 6 e 10 anos, com 25%, mais de 10 anos, com 12% e menos de 1 ano, com 10% da amostra.

A profissão de Auditoria Independente possui um plano de carreira bem definido, a amostra está pulverizada quanto aos cargos dos profissionais, na qual os participantes que possuem o cargo de Sênior representam 35%; Assistente, com 25%; Gerente, com 13%; Supervisor, com 12%; Trainee, com 8%; Sócio, com 4% e Diretor, com 3% da amostra.

Quanto ao Regime de trabalho, considerando-se a possibilidade de desenvolvimento das atividades profissionais de modo presencial, remoto ou híbrido entre essas duas formas, identificou-se que 78% atuam em regime híbrido, 18% presencial e 4% remoto (home-office). Importante ressaltar que o cenário pós-pandemia da Covid-19, intensificou o modo de trabalho não presencial e, a partir desse momento, organizações

privadas e públicas adotaram novos arranjos de trabalhos não dependentes de um espaço fixo de trabalho. A atividade profissional fora da firma de auditoria já era algo comum sobretudo no trabalho de campo dos auditores, para além das novas tecnologias de informação e conectividade e processos informatizados que permitiram desenvolver as tarefas foram do ambiente corporativo da empresa.

4.2 Resultados da aplicação do *Maslach Burnout Inventory* (MBI)

Abaixo (tabela 2) seguem análises estatísticas das assertivas dos MBI, de acordo com as respostas dos participantes:

Tabela 2 – Estatística descritiva - MBI

ID	Assertivas	Média	MODA	Mediana	Desvio padrão
EE1	Eu me sinto emocionalmente exausto por causa do meu trabalho.	3,17	3	3	0,91
EE2	Eu me sinto esgotado no final de um dia de trabalho.	3,33	3	3	0,99
EE3	Eu me sinto cansado assim que levanto de manhã e vejo um novo dia de trabalho estendido na minha frente.	2,81	2	3	1,06
EE6	Trabalhar com pessoas o dia todo é estressante para mim.	2,34	2	2	1,05
EE8	Eu me sinto esgotado por causa do meu trabalho.	2,98	2	3	1,06
EE13	Eu me sinto frustrado com meu trabalho.	2,24	2	2	1,14
EE14	Eu tenho o sentimento que trabalho muito duro.	3,58	4	4	1,14
EE16	Ficar em contato direto com pessoas no trabalho é muito estressante.	2,28	2	2	0,94
EE20	Eu sinto como se estivesse no meu “juízo final”.	2,22	2	2	1,15
DES5	Eu tenho o sentimento de tratar alguns clientes/colegas impessoalmente como se eles fossem objeto.	1,67	1	1	1,01
DES10	Eu me tornei mais insensível com as pessoas desde que eu comecei esse trabalho.	2,27	2	2	1,23
DES11	Tenho medo de que meu trabalho me torne emocionalmente mais difícil.	2,66	1	3	1,33
DES15	Eu não sou realmente interessado com o que se passa com muitos de meus colegas.	2,04	2	2	0,96
DES22	Eu tenho o sentimento que meus colegas me culpam por alguns de seus problemas.	1,84	1	2	0,96
RP4	Eu consigo entender facilmente as ações dos meus colegas/supervisores.	3,89	4	4	0,89
RP7	Eu lido com o problema de outras pessoas com sucesso.	3,42	4	3	1,04
RP9	Eu sinto que influencio positivamente outras pessoas em meu trabalho.	3,83	4	4	0,87
RP12	Eu me sinto cheio de energia.	2,95	3	3	0,99
RP17	Para mim é fácil construir uma atmosfera relaxada no meu ambiente de trabalho.	3,33	3	3	1,08
RP18	Eu me sinto estimulado quando trabalho próximo de meus colegas.	3,56	3	4	1,01
RP19	Tenho conseguido muitos objetivos gratificantes em meu trabalho.	3,47	3	3	1,04
RP21	No meu trabalho sou muito tranquilo ao lidar com problemas emocionais.	3,17	3	3	1,02

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

De partida, é possível observar que para todos os itens do MBI foram registradas respostas que concordam totalmente ou discordam totalmente da assertiva (mínimo 1 e máximo 5) motivo pelo qual esses dados não foram expressos na tabela 2.

4.2.1 Análise da exaustão emocional

A análise descritiva das três dimensões do *Maslach Burnout Inventory* (MBI) - Exaustão Emocional, Despersonalização e Realização Profissional - permite caracterizar o perfil de burnout entre os 160 profissionais de Auditoria Independente que compõem a amostra. De maneira geral, os resultados indicam nível moderado de exaustão emocional, baixa despersonalização e altos níveis de realização profissional, sinalizando risco reduzido de Síndrome de Burnout entre os profissionais pesquisados.

Em relação à Exaustão Emocional (EE) nota-se que as médias variaram entre 2,22 e 3,58, indicando um nível moderado de desgaste emocional. As assertivas com maiores médias foram: EE14 - “Eu tenho o sentimento que trabalho muito duro”, (3,58); EE2 - “Eu me sinto esgotado no final de um dia de trabalho”, (3,33); EE1 - “Eu me sinto emocionalmente exausto por causa do meu trabalho”, (3,17). Esses resultados sugerem percepção consistente de sobrecarga laboral.

Por outro lado, itens como: EE13 - “Eu me sinto frustrado com meu trabalho”, (2,24); EE20 - “Eu sinto como se estivesse no meu ‘juízo final’”, (2,22) apresentaram médias mais baixas, sugerindo que o desgaste emocional, embora presente, não evolui para sentimentos de colapso emocional. As medianas e modas, predominantemente entre 2 e 3, reforçam o caráter moderado dessa dimensão, com destaque para EE14, cuja mediana e moda iguais a 4 indicam forte percepção de excesso de trabalho.

4.2.2 Análise da despersonalização

Quanto à Despersonalização (DES), observa-se que as médias variaram entre 1,67 e 2,66, caracterizando baixo nível de despersonalização na amostra. Isso indica que, apesar das demandas elevadas, os profissionais não demonstram distanciamento emocional significativo ou frieza no trato com colegas e clientes.

Os maiores valores foram registrados para DES11 - “Tenho medo de que meu trabalho me torne emocionalmente mais difícil”, (2,66) e DES10 - “Eu me tornei mais insensível com as pessoas desde que comecei esse trabalho”, (2,27).

Esses itens refletem preocupações futuras, e não um distanciamento efetivo já instalado. Além disso, os desvios-padrão mais altos nessa dimensão sugerem heterogeneidade entre subgrupos, indicando que alguns indivíduos podem ser mais vulneráveis. As medianas e modas entre 1 e 2 confirmam o baixo risco de burnout pela via da despersonalização, funcionando como contraponto ao desgaste emocional moderado.

4.2.3 *Análise da realização profissional*

Por fim, quanto à última dimensão Realização Profissional (RP), a dimensão apresentou as médias mais elevadas do instrumento, variando entre 2,95 e 3,89, indicando forte senso de competência e eficácia profissional - importante fator protetivo contra burnout. As maiores médias ocorreram em: RP4 - “Eu consigo entender facilmente as ações dos meus colegas/supervisores”, (3,89); RP9 - “Eu sinto que influencio positivamente outras pessoas em meu trabalho”, (3,83); RP18 - “Eu me sinto estimulado quando trabalho próximo de meus colegas”, (3,56). Esses resultados reforçam percepções positivas de impacto, produtividade e engajamento no ambiente laboral.

O único item com média inferior a 3 foi: RP12 - “Eu me sinto cheio de energia”, (2,95) o que se mostra coerente com os níveis moderados de exaustão emocional observados, mas não reduz a percepção geral de eficácia no trabalho.

As medianas e modas, concentradas entre 3 e 4, reforçam a elevada realização profissional nessa amostra - característica compatível com ambientes dinâmicos e orientados a desafios, como as firmas de Auditoria Independente.

4.3 **Análise Fatorial Exploratória (AFE)**

Nesta seção cumpre-se as etapas recomendadas pela literatura voltada à Análise fatorial exploratória (AFE), antes da extração dos fatores, foram avaliados os pressupostos para a aplicação da AFE esses pressupostos estão dispostos na tabela 3.

Tabela 3 – Teste de KMO e Bartlett

Teste de KMO e Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		0,853
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.	Aprox. Qui-quadrado	968,891
Teste de esfericidade de Bartlett	Sig.	0,000

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Na tabela observa-se os testes de KMO e Bartlett para fins de validação do construto. O teste de KMO fornece a proporção de variância considerada comum a todas as variáveis na amostra em análise, ou seja, que pode ser atribuída à existência de um fator comum (Fávero *et al.*, 2009).

O valor de KMO próximo de 1 indica que a análise fatorial é adequada. A literatura de Fávero e Belfiore (2015) aponta que uma estatística KMO menor do que 0,50 é inaceitável, entre 0,50 e 0,60 é considerada má, entre 0,60 e 0,70 pode ser considerada razoável; entre 0,70 e 0,80 é considerada média; entre 0,80 e 0,90 é boa; e entre 0,90 e 1,00 é muito boa. O valor do Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = 0,853) indica excelente adequação da amostra.

Por sua vez, o teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2 = 968,891$; $p < 0,001$) confirma que as correlações entre os itens são suficientemente altas para permitir a análise fatorial. A matriz anti-imagem revelou valores de MSA superiores a 0,50 para todos os itens selecionados, o que reforça a adequação dos dados ao método.

Tabela 4 – Matriz anti-imagem

mas	EE1	EE2	EE3	EE8	EE13	EE20	EE6	EE16	DES10	DES11	RP9	RP12	RP17	RP18
EE1	0,842a													
EE2	- 0,397	0,856a												
EE3	- 0,204	- 0,000	0,913a											
EE8	- 0,274	- 0,290	- 0,189	0,892a										
EE13	- 0,092	0,049	- 0,194	- 0,133	0,918a									
EE20	0,023	0,011	- 0,231	- 0,189	- 0,276	0,898a								
EE6	- 0,067	- 0,038	- 0,050	- 0,023	0,077	- 0,046	0,785a							
EE16	0,176	- 0,016	0,023	- 0,176	- 0,053	- 0,003	- 0,552	0,721a						
DES10	0,122	- 0,075	- 0,144	0,003	0,042	- 0,036	- 0,023	- 0,126	0,785a					
DES11	- 0,207	0,103	0,092	0,012	- 0,079	- 0,196	0,031	- 0,164	- 0,351	0,828a				
RP9	0,002	- 0,099	0,073	- 0,192	0,133	0,075	- 0,007	0,071	- 0,042	- 0,005	0,756a			

RP12	-	0,131	0,132	0,120	0,018	0,021	0,133	-	-	0,053	-	0,899a		
	0,032							0,130	0,037		0,211			
RP17	0,032	0,016	0,150	0,078	0,022	-	-	-	-	0,016	-	-	0,831a	
						0,124	0,050	0,043	0,029		0,142	0,154		
RP18	-	-	-	0,069	0,082	-	0,071	0,092	-	0,138	-	-	-	0,765
	0,145	0,091	0,021		0,087				0,034		0,156	0,160	0,337	a

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Na continuidade da validação da utilização da técnica de AFE, faz-se necessário atentar-se à análise da matriz anti-imagem. Nesse escopo, a Medida de Adequação da Amostra ou *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) apresenta-se como mecanismo para avaliação da matriz anti-imagem. Para este teste, é indicado que o valor esteja acima de 0,50 (Fávero et al., 2009).

Com base nesse pré-requisito para validação da AFE, observa-se que as Medidas de Adequação da Amostra apresentaram valores superiores a 0,50 nas assertivas: EE1 - “Eu me sinto emocionalmente exausto por causa do meu trabalho”; EE2 - “Eu me sinto esgotado no final de um dia de trabalho”; EE3 - “Eu me sinto cansado assim que levanto de manhã e vejo um novo dia de trabalho estendido na minha frente”; EE8 - “Eu me sinto esgotado por causa do meu trabalho”; EE13 - “Eu me sinto frustrado com meu trabalho”; EE20 - “Eu sinto como se estivesse no meu ‘juízo final’”; EE6 - “Trabalhar com pessoas o dia todo é estressante para mim”; EE16 - “Ficar em contato direto com pessoas no trabalho é muito estressante”; DES10 - “Eu me tornei mais insensível com as pessoas desde que eu comecei esse trabalho”; DES11 - “Tenho medo de que meu trabalho me torne emocionalmente mais difícil”; RP 9 - “Eu sinto que influencio positivamente outras pessoas em meu trabalho”; RP12 - “Eu me sinto cheio de energia”; P17 - “Para mim é fácil construir uma atmosfera relaxada no meu ambiente de trabalho”; RP18 - “Eu me sinto estimulado quando trabalho próximo de meus colegas”.

Outro critério a ser observado diz respeito à avaliação das comunalidades. Tal item de avaliação “representa a porção da variância que uma variável compartilha com todas as outras variáveis consideradas. É também a proporção de variância explicada pelos fatores comuns” (Malhotra, 2012, p. 479).

Tabela 5 - Matriz de componente

Variável	Componente		
	1 – Exaustão Emocional	1 - Despersonalização	3 – Realização Profissional
EE1	0,867	0,053	0,019
EE2	0,807	0,078	0,098
EE3	0,757	0,217	-0,277
EE8	0,831	0,276	-0,107
EE13	0,618	0,238	-0,333
EE20	0,635	0,375	-0,127
EE6	0,202	0,700	-0,133
EE16	0,064	0,822	-0,124
DES10	0,127	0,666	0,062
DES11	0,285	0,614	-0,169
RP9	0,035	-0,066	0,730
RP12	-0,487	-0,086	0,569
RP17	-0,284	0,044	0,713
RP18	0,048	-0,238	0,763

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Com base no exposto na tabela 5 - Matriz de componente, os três fatores encontrados através da análise fatorial do MBI na amostra analisada confirmam, tanto em número de itens como semanticamente, as dimensões da Síndrome de Burnout propostas por Maslach e Jackson (1981): exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal.

Os seis itens que compõem o fator 1 expressam claramente a dimensão de exaustão emocional. O fator 2, composto de 4 itens, refere-se diretamente aos sentimentos e situações que caracterizam a despersonalização, é importante ressaltar que algumas assertivas de exaustão emocional constam nessa dimensão motivados pelo não entendimento da pergunta pelo respondente. Já o fator 3 foca em 4 aspectos indicativos de realização pessoal.

De acordo com Hair *et al.* (2014), comunalidades inferiores a 0,50 podem indicar baixa explicação do item pelo modelo fatorial. Assim, itens com comunalidades muito baixas foram analisados criticamente e, quando necessário, excluídos considerando também sua relevância teórica, conforme exposto na Tabela 6.

Tabela 6 – Itens excluídos por apresentarem baixas comunalidades

Item	Comunalidade
EE14	0,272
DES5	0,315
DES15	0,163
DES22	0,294
RP4	0,281
RP7	0,326
RP18	0,378
RP21	0,307

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

A retirada desses itens contribuiu para o aprimoramento da estrutura fatorial do instrumento, favorecendo maior consistência interna e melhor adequação do modelo aos pressupostos estatísticos adotados, assegurando, assim, maior robustez e confiabilidade às análises subsequentes.

4.4 Categorização dos escores

Para avaliação da Síndrome de Burnout entre 160 profissionais de auditoria foi realizada utilizando o Maslach Burnout Inventory (MBI), composto pelas dimensões Exaustão Emocional (EE), Despersonalização (DES) e Realização Pessoal (RP).

Os resultados foram distribuídos em três níveis (Baixo, Moderado e Alto), seguindo recomendações técnicas para classificação. Os resultados obtidos foram:

Tabela 7 - Dimensões da Síndrome de Burnout: Pontuação dos participantes

	Baixo grau		Grau moderado		Grau alto	
	N	%	N	%	Alto	%
Exaustão emocional	13	8%	92	58%	55	34%
Despersonalização	23	14%	94	59%	43	27%
Realização pessoal	2	1%	33	21%	125	78%

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Com base nos resultados da amostra, observa-se que 92% (n=147) dos participantes apresentam graus moderado ou alto de exaustão emocional, assim indicando amplo predomínio de cansaço emocional, perda de energia e sensação de sobrecarga, elementos centrais na caracterização da síndrome de burnout, conforme exposto por Maslach e Leiter (2016).

A dimensão despersonalização também registrou valores elevados, no qual 86% (n=137) dos respondentes encontram-se nos níveis moderado ou alto. Esses níveis refletem

distanciamento emocional, cinismo e trato impessoal com demandas profissionais, o que frequentemente surge como mecanismo de defesa frente ao estresse crônico, conforme estudos de Bakker e Demerouti (2017).

De acordo com Sweeney e Summers (2002), estudos evidenciam que os profissionais de auditoria frequentemente vivenciam altos níveis de exaustão emocional e despersonalização devido a carga horária elevada, picos sazonais de trabalho e pressão por cumprimento de prazos.

No que tange à dimensão realização pessoal, 99% (n=158) dos respondentes apresentam graus moderado ou alto, evidenciando um achado relevante e positivo, tendo em vista que indica que apesar da exaustão emocional e despersonalização observadas, os profissionais percebem seu trabalho como significativo e reconhecem sua capacidade técnica e de desenvolvimento profissional.

Embora seja comum que os profissionais de auditoria apresentem baixa realização profissional, conforme Almer e Kaplan (2002), os achados de Bakker e Demerouti (2017), mostram que profissionais mais engajados tecnicamente, com maior autonomia e clareza sobre carreira tendem a manter alto grau de realização pessoal, o que atua como um fator de contraponto à síndrome de burnout.

Pelos resultados apurados na pesquisa, constata-se indicadores para a Síndrome de Burnout nas dimensões Exaustão Emocional e Despersonalização são, respectivamente, moderados e altos, portanto, há indicativos de necessidade de cuidados com as duas dimensões, tanto para a prevenção como para o tratamento da Síndrome de Burnout.

4.5 Regressão linear múltipla

Com o objetivo de identificar fatores preditores das dimensões do Burnout, foram estimados três modelos de regressão, sendo cada dimensão do MBI utilizada como variável dependente. Assim, foram realizadas três regressões para cada uma das dimensões do Burnout. Antes da apresentação das regressões e dos preditores, apresenta-se na tabela 8 os indicadores de confiabilidade do modelo.

Tabela 8 - Confiabilidade e validade dos constructos

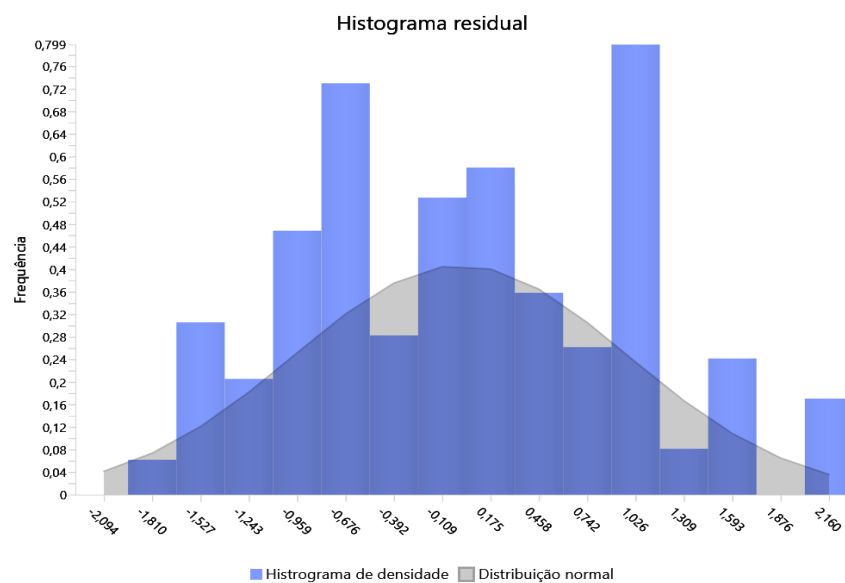
Constructos	AC	(rho c)	AVE
Despersonalização	0,498	0,398	0,429
Exaustão Emocional	0,849	0,864	0,536
Realização Pessoal	0,667	0,740	0,506

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Observa-se que o Alfa de Cronbach (AC) apresentou valores superiores à 0,500, apenas o item de Despersonalização apresentou um AC inferior a 0,498. Assim, os valores permitem ser mantidos haja visto a tipologia da pesquisa, no quesito de explorar uma realidade pouco explorada na área de contabilidade em termos de população e amostra. Além disso, a Variância Média Extraída (AVE) mostra-se adequada.

Inicia-se as discussões a partir do histograma sobre a dimensão do Burnout na sua categorização Exaustão Emocional, conforme Figura 2.

Figura 2 – Histograma dos resíduos - preditores do burnout exaustão emocional



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A partir da Figura 2, observa-se que a distribuição dos dados não pode ser lida como normal.

Tabela 9 – Preditores do burnout - exaustão emocional

Variáveis	Coefficientes padronizados	Estatística F	Valor T	Valor P	VIF
Faixa etária	-0,065	0,125	0,832	0,406	1,012
Firma multinacional	0,088	0,455	1,125	0,262	1,024
Gênero	0,194	0,156	2,499	0,013	1,019
Quadrado R					0,045
R-quadrado ajustado					0,027
Teste de <i>Durbin-Watson</i>					1,916
Teste <i>Breusch-Pagan</i>					0,825

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

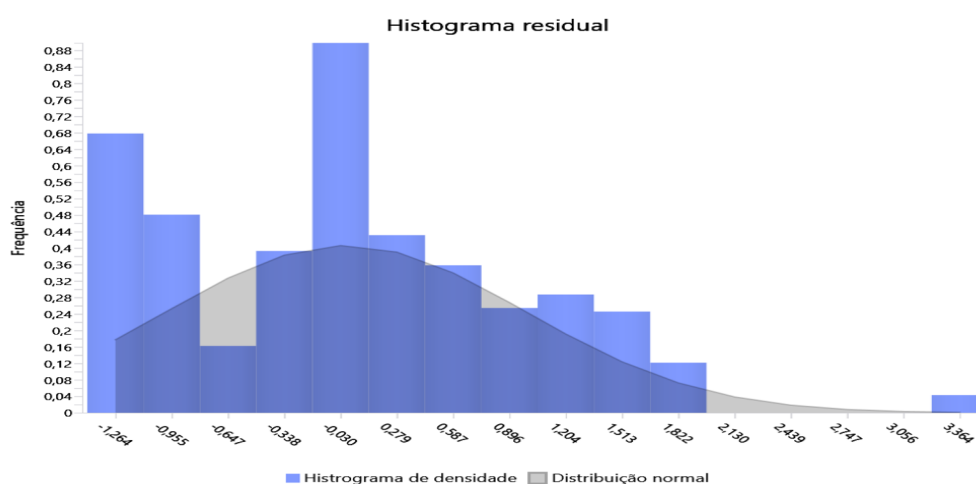
A partir da tabela 9, observa-se que o modelo apresentou os seguintes resultados: $R^2 = 0,045$ e R^2 ajustado = 0,027. Com isso, pode-se indicar que os preditores explicam cerca de 2,7% da variação na exaustão emocional - efeito estatisticamente válido.

Os testes de diagnóstico demonstraram Durbin-Watson = 1,916, o que indica a ausência de autocorrelação dos resíduos e Breusch-Pagan = 0,825 ($p > 0,05$) denotando para a homocedasticidade presente. Nesta direção, os pressupostos do modelo foram atendidos, fortalecendo a confiabilidade das estimativas, apesar do baixo poder explicativo. Destaca-se, portanto, que, entre as variáveis analisadas, somente o preditor gênero apresentou associação significativa com a exaustão emocional ($\beta = 0,194$; $p = 0,013$).

Esse achado está alinhado ao estudo de Leś (2021), que indica diferenças nos níveis de Burnout entre homens e mulheres, evidenciando que a experiência de gênero é um preditor dos níveis de Burnout entre profissionais de auditoria independente. Ademais, observa-se consonância com as pesquisas de Beauregard *et al.* (2018) e Norlund *et al.* (2010), as quais identificaram que mulheres apresentam maior predisposição ao desenvolvimento da síndrome em comparação aos homens. Assim, reforça-se que o gênero constitui um preditor da síndrome de Burnout na dimensão exaustão emocional.

A respeito da perspectiva da Despersonalização, a Figura 3 apresenta o histograma dos resíduos para os preditores do Burnout.

Figura 3 – Histograma dos resíduos - preditores do burnout despersonalização



Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Com base na Figura 3, denota-se a não normalidade dos dados referentes à percepção dos profissionais de auditoria independente que compõem a amostra desta pesquisa.

A tabela 10 apresenta os preditores do Burnout Despersonalização.

Tabela 10 – Preditores do burnout - despersonalização

Variáveis	Coefficiente	Estatística F	Valor T	Valor P	VIF
Faixa Etária	0,031	0,125	0,404	0,687	1,012
Firma multinacional	0,037	0,455	0,472	0,637	1,024
Gênero	-0,198	0,157	2,539	0,012	1,019
Quadrado R					0,042
R-quadrado ajustado					0,024
Teste de <i>Durbin-Watson</i>					1,939
Teste <i>Breusch-Pagan</i>					0,154

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Com base nos dados apresentados, verifica-se que o modelo para a dimensão Despersonalização apresentou $R^2 = 0,042$ e R^2 ajustado = 0,024, indicando que os preditores considerados explicam aproximadamente 2,4% da variação na variável dependente. Embora tal proporção seja reduzida, o modelo permanece estatisticamente apropriado para identificar relações lineares entre as variáveis analisadas.

Quanto aos pressupostos do modelo, o valor do Durbin-Watson = 1,939 indica ausência de autocorrelação nos resíduos, enquanto o teste Breusch-Pagan = 0,154 ($p > 0,05$) evidencia homocedasticidade. Dessa forma, os pressupostos da regressão linear foram atendidos, reforçando a adequação do modelo, ainda que o seu poder explicativo permaneça limitado.

Dentre os preditores incluídos, apenas o preditor gênero apresentou associação estatisticamente significativa com a despersonalização ($\beta = -0,198$; $p = 0,012$). Esse resultado indica que mulheres tendem a apresentar menores níveis de distanciamento emocional no exercício da profissão.

Estudos sobre comportamento organizacional e Burnout sugerem que profissionais do gênero feminino, de modo geral, demonstram maior orientação relacional e sensibilidade às interações interpessoais, o que pode atuar como fator protetivo contra o desenvolvimento de atitudes de frieza ou indiferença no ambiente de trabalho. Assim, mesmo diante de demandas intensas, mulheres tendem a evitar mecanismos de afastamento afetivo, estratégia frequentemente relacionada ao manejo de pressões crônicas (Maslach; Leiter, 2016).

Em termos de despersonalização, esse elemento do Burnout também se manifestou entre contadores independentes que atuam em PMEs na Colômbia durante a pandemia de COVID-19, conforme destacado por Quintana, Díaz-Ortega e Torres (2022).

Além disso, ao se observar que o gênero apresenta relação significativa e negativa com os níveis de Burnout na dimensão da despersonalização, verifica-se, em consonância com os achados de Quintana, Díaz-Ortega e Torres (2022), que as mulheres da amostra analisada tendem a apresentar níveis mais baixos desse componente. Isso pode estar relacionado a diferenças nas estratégias de enfrentamento, na percepção de sobrecarga ou nos padrões de engajamento profissional. Por outro lado, os homens demonstram maior tendência à despersonalização. Esses achados evidenciam como fatores sociodemográficos podem influenciar a manifestação do desgaste ocupacional entre profissionais da contabilidade.

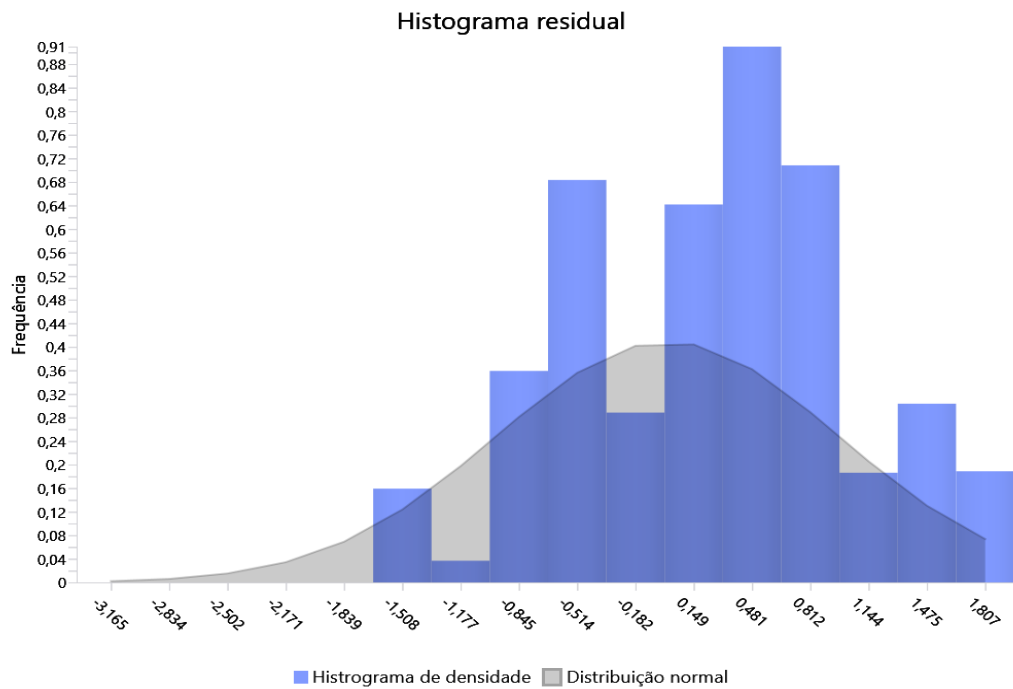
Norlund *et al.* (2010) apontam que a porcentagem de indivíduos com alto nível de Burnout (SMBQ > 4,0) foi de 13%. As mulheres exibiram níveis superiores aos dos homens, sendo a diferença mais acentuada no grupo etário de 35 a 44 anos. Observou-se também que o Burnout diminui com o avanço da idade em ambos os sexos.

Ao comparar esses resultados com os da presente pesquisa, verifica-se que a dimensão da despersonalização apresentou associação significativa com o gênero, sugerindo que as mulheres tendem a relatar menor distanciamento emocional no exercício profissional. Esse padrão está alinhado com Norlund *et al.* (2010), pois, embora as mulheres apresentem maior propensão ao esgotamento emocional, isso não se traduz necessariamente em comportamentos de cinismo ou frieza interpessoal. Dessa forma, o gênero pode ser compreendido como um preditor significativo da despersonalização, atuando como fator protetivo contra essa dimensão específica do Burnout.

Os resultados indicam que, apesar de mais suscetíveis ao desgaste emocional, as mulheres preservam maior engajamento relacional no ambiente de trabalho, resultando em menores níveis de despersonalização quando comparadas aos homens. Leś e Boldak (2021) apontam que a síndrome de Burnout afeta com maior frequência mulheres do que homens. Ao relacionar esses achados com os elementos da despersonalização, observa-se que o efeito negativo encontrado nessa dimensão indica que, especificamente no que diz respeito ao distanciamento emocional, o gênero pode ser interpretado como um fator protetivo para as mulheres, que tendem a apresentar menor propensão à frieza interpessoal no ambiente de trabalho.

Por fim, considerando-se a perspectiva da Realização Pessoal, a Figura 4, apresenta o histograma de resíduos para o preditor de Burnout.

Figura 4 – Histograma dos resíduos - preditores do burnout realização pessoal



Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

A partir da Figura 4 observa-se que os dados referentes à Realização Pessoal apresentam uma distribuição não normal. Na sequência na tabela 11 é evidenciado os resultados da regressão, a qual considera como preditor a Realização Pessoal.

Tabela 11 – Preditores do Burnout - Realização Pessoal

Variáveis	Coefficientes	Estatística F	Valor T	Valor P	VIF
Faixa Etária	-0,177	0,124	2,301	0,023	1,012
Faixa Etária	-0,094	0,452	1,208	0,229	1,024
Gênero	-0,130	0,156	1,685	0,094	1,019
Quadrado R					0,054
R-quadrado ajustado					0,036
Teste de <i>Durbin-Watson</i>					2,072
Teste <i>Breusch-Pagan</i>					0,176

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Com base na Tabela 11, observa-se que o modelo estimado para a dimensão Realização Profissional apresentou $R^2 = 0,054$ e R^2 ajustado = 0,036, indicando que os preditores incluídos explicam aproximadamente 3,6% da variação na variável dependente. Embora esse valor represente um efeito de baixa magnitude, o modelo permanece estatisticamente válido e permite identificar tendências relevantes.

No que se refere aos pressupostos do modelo, os testes de diagnóstico indicaram Durbin-Watson = 2,072, evidenciando ausência de autocorrelação nos resíduos, e Breusch-Pagan = 0,176 ($p > 0,05$), sugerindo a presença de homocedasticidade. Portanto, os pressupostos da regressão foram atendidos, reforçando a adequação e confiabilidade das estimativas, apesar do baixo poder explicativo observado.

Entre as variáveis analisadas, apenas o preditor faixa etária apresentou associação significativa com a dimensão de realização pessoal do Burnout, com efeito negativo ($\beta = -0,177$; $p = 0,023$). Esse resultado indica que os profissionais tendem a relatar níveis de realização pessoal no trabalho cada vez menores à medida que envelhecem. Em outras palavras, trabalhadores mais velhos podem se distanciar mais dos aspectos positivos do trabalho ou perceber menos crescimento e reconhecimento, que são elementos centrais dessa dimensão do Burnout.

Além disso, observa-se que o preditor gênero ($\beta = -0,130$; $p = 0,094$), apresentou-se como um preditor nos níveis de Burnout na sua perspectiva Realização Pessoal e esse preditor tem efeito negativo. Isso sugere que as mulheres tendem a relatar níveis de realização pessoal um pouco mais baixos do que os homens, o que pode indicar uma sensação maior de desvalorização, menor reconhecimento ou percepção de eficácia profissional entre elas.

Apesar de o efeito não ter alcançado a significância estatística convencional ($p < 0,05$), o resultado sugere uma tendência relevante, possivelmente refletindo desigualdades estruturais no ambiente das firmas de auditoria. Entre essas desigualdades, destacam-se a maior pressão, as dificuldades para equilibrar trabalho e vida pessoal e os obstáculos à progressão na carreira. Assim, embora seja necessária cautela na interpretação, reconhece-se que o gênero pode atuar como uma variável explicativa na experiência de realização pessoal no trabalho.

O estudo de Boštjančič, Kocjan e Stare (2015) aponta que níveis mais elevados de Burnout tendem a ser mais frequentes entre colaboradores mais jovens, uma vez que estes apresentam características como maior carga de trabalho e estruturas de remuneração mais baixas (Medeiros *et al.*, 2019; Ferreira, Silva, 2021). Esse cenário pode gerar sentimentos de injustiça e, conseqüentemente, resultar em níveis mais elevados da síndrome.

Beauregard *et al.* (2018) indicam que as mulheres geralmente são mais sensíveis a fatores estressores e possuem características que as tornam mais suscetíveis ao desenvolvimento do Burnout. Isso ocorre em razão do elevado volume de exigências, da jornada dupla e de outras circunstâncias que frequentemente as colocam em posição de desvantagem no que diz respeito à realização pessoal. No contexto do presente estudo, que

envolve profissionais de auditoria independente - um ambiente caracterizado por alta demanda, ritmo acelerado e intensa pressão por resultados - esses elementos tornam-se ainda mais relevantes.

Nesse cenário, pode-se deduzir que as mulheres enfrentam mais desafios para perceber reconhecimento, crescimento ou eficácia profissional, o que pode resultar em níveis de realização pessoal mais baixos quando comparadas aos homens. Essa interpretação está em consonância com a literatura e reforça a importância de considerar questões de gênero ao examinar fatores preditores do Burnout em contextos altamente competitivos, como o das empresas de auditoria.

4.6 Análise qualitativa e análise integrada com as informações quantitativas

Esta seção apresenta a integração entre os achados quantitativos obtidos por meio do Maslach Burnout Inventory (MBI) e os resultados qualitativos provenientes das oito entrevistas semiestruturadas realizadas com os profissionais de auditoria independente.

Inicialmente buscou-se compreender qual o conhecimento que os profissionais possuíam sobre a Síndrome de Burnout. Os relatos revelaram que a maior parte dos entrevistados possui conhecimento superficial sobre o tema, geralmente baseado nas fontes obtidas por redes sociais, conforme apontam alguns trechos destacados a seguir:

...Conheço **pelo que eu vejo nas notícias**. Não que eu tenha ido muito a fundo pesquisar sobre o tema, mas é bem corriqueiro. Vejo notícias sobre esse tema ou alguma reportagem, filme, alguma coisa assim nesse sentido, mas para eu ir atrás, nunca procurei. **Tem momentos que penso que nunca vai acontecer comigo**, porém sei que é uma coisa que **existe muito no nosso dia a dia da auditoria** (E2).

...É uma síndrome que vem ficando cada vez mais habitual no mercado de trabalho. A partir de algumas atividades, níveis de cobrança, pressão, convivência no ambiente de trabalho. Enfim, aspectos psicológicos bem degradantes. Assim, **o que eu sei a respeito é do que está exposto na rede social, tanto no LinkedIn quanto no Instagram**. De uns tempos para cá, embora pouco, é um assunto mais comentado. Uma hora ou outra vejo alguma coisa sobre. Ainda não é suficiente, mas eu entendo que meu conhecimento é superficial, baseado no que a rede social oferece (E3).

...O conhecimento que eu tenho é mais do que vejo na rede social. **Eu sigo alguns psicólogos, alguns psicanalistas e vejo sempre eles abordando o tema nos últimos anos** de forma mais intensa, principalmente em algumas áreas de trabalho. Mas não é algo muito aprofundado, é só o básico do que sei que pode existir ali (E4).

...Não muito, é só naquela teoria de que alguns sinais aparecem: estresse, cansaço, principalmente o cansaço mental e não físico. Mas meu entendimento é mais esse. **É bem superficial** (E6).

Esse conhecimento superficial contrasta com os resultados da estatística descritiva que revelou médias elevadas na dimensão Exaustão Emocional, principalmente nas assertivas que avaliam o cansaço extremo e falta de energia ao fim do dia de trabalho.

Maslach e Leiter (2022) chamam a atenção para o baixo nível de conhecimento da sociedade sobre síndrome, ao afirmarem que ela é frequentemente vivenciada, mas não reconhecida, especialmente em profissões de alta demanda cognitiva, como no caso da pesquisa, a auditoria independente. Os achados de Schaufeli (2017) reforçam que a baixa consciência sobre saúde mental, de uma forma geral, é um dos fatores que dificultam o reconhecimento e enfrentamento da síndrome de burnout, dessa forma, o resultado sugere que intervenções educativas podem ser necessárias.

As questões seguintes, buscaram identificar a perspectiva dos(as) entrevistados quanto a aspectos associados à Síndrome de Burnout, reforçando justamente aquilo que Maslach e Leiter (2002) afirmaram sobre as diferenças entre conhecer teoricamente a síndrome e vivenciá-la. Nesse sentido, foi indagado como o(a) entrevistados(a) se sentia ao final de um dia de trabalho.

...A profissão é muito técnica, então **não tem como terminar um dia sem psicológico abalado**. Trabalho muito com relações humanas, e cada pessoa é diferente. Psicologicamente é muito desgastante, principalmente quando você está diante de problemas simples, mas a outra parte complica. Isso pesa muito. **Em período de busy** intensifica muito mais. Claro que **existe um esgotamento normal** do dia a dia, mas quando é um período muito estressante sinto muito mais (E3).

...**Cansado**. Pois, de uma forma geral, na contabilidade **há um grande volume de trabalho no começo do ano**. Então o cansaço acumula **na busy season**. Mas depois diminui, de setembro até o final do ano, começa a ficar mais tranquilo (E5).

...Na auditoria, existem **os picos de trabalho, como na busy season**. Mas basicamente, na grande maioria, quando está tranquilo, eu me sinto razoavelmente bem. Não pressionado ou desgastado, então eu acho tranquilo em relação a isso (E6).

...De uma forma geral, me sinto bem, porém **na época da busy me sinto bastante cansada mentalmente**, no restante do ano consigo equilibrar bem, porém durante o período de maior volume de trabalho se prolonga mais (E7).

...De uma forma geral, me sinto bem. Há períodos como **em épocas de busy season**, em **que não paramos de trabalhar**, onde já passei períodos de trabalhar até mais tarde e realmente finalizava o dia esgotado mentalmente (E1).

...Isso depende muito da época do ano. **Se for na época da busy é muito cansativo**. Eu me sinto muito exausto. Mas quando é fora desse período do ano, é mais tranquilo, então eu não me sinto tão cansado, não (E2).

A maioria dos respondentes utilizaram o aspecto de *busy season* como a época do ano que se sentem mais cansados, devido ao alto volume de trabalho, porém no restante do

ano se sentem bem-dispostos ao final do dia. É importante destacar que a profissão de auditoria independente possui forte sazonalidade, motivada pela concentração dos trabalhos em determinados períodos do ano, onde esse período está relacionado aos meses subsequentes ao encerramento do exercício social das empresas auditadas, quando as demandas por revisões das demonstrações contábeis, cumprimento de prazos regulatórios e emissão de relatórios de auditoria se intensificam.

Interessante observar que os resultados da aplicação do instrumento do MBI, os relativos ao sentimento após um dia de trabalho (EE2), cansaço matutino (EE3), esgotamento por conta do trabalho (EE8) apresentaram as maiores médias, reforçando o caráter cíclico e previsível da exaustão. Tais achados dialogam diretamente com Bakker e Demerouti (2017), que afirma que picos de demanda contínuos e previsíveis são fortes gatilhos organizacionais de Burnout, especialmente em atividades com prazos rígidos e alta responsabilidade técnica.

As respostas dos participantes também convergem aos achados de pesquisa de Silva *et al.* (2018), no qual os autores relatam que o período que compreende a *busy season*, reflete diretamente nos colaboradores, ocasionando grande estresse devido à pressão no ambiente de trabalho.

De acordo com Lopez e Peters (2012), a natureza exigente da prática de auditoria torna-se mais desafiadora e demorada durante a *busy season*, período em que os serviços de auditoria possuem altas demandas devido a concentração da carteira de clientes no final do mesmo exercício fiscal, à medida que os auditores são submetidos a maior pressão de tempo e horários de trabalho prolongados.

Além da carga de trabalho, os participantes foram indagados também sobre os principais fatores de desgaste profissional no desenvolvimento das atividades, tendo as seguintes respostas:

...Os principais aspectos que me afetam são **desorganização**, voltado à **falha de comunicação** em trabalhos, de uma forma geral, além de programações de clientes com **prazos apertados** em conjunto, com vários clientes ao mesmo tempo (E1).

...**Os prazos**. Trabalhar sob **pressão** é muito desgastante. E ter que, às vezes, ‘buscar adivinhar’ o que passa na cabeça da outra pessoa para não fazer retrabalho, para ser eficiente. Isso dá um **desgaste psicológico muito grande** (E3).

...**Prazos limitados e demanda excessiva**, onde às vezes há um prazo muito curto para atender exigências, além disso, existem pontos de qualidade que você tem que cumprir para o trabalho, como **exigências regulatórias** etc., às vezes não consegue executar com perfeição ou rapidez para atender os prazos. Outro fator é a **equipe de trabalho reduzida** para realizar os trabalhos (E6).

...**Prazos muito curtos** para uma **demandas de trabalho exagerada** (E8).

Os relatos dos(as) entrevistados(as) apontam a limitação de prazo para finalização

dos trabalhos como um fato que produz desgaste profissional e mental. Yan e Xie (2016) destacam que a falta de tempo e a pressão no trabalho podem levar altos níveis de estresse do auditor independente.

As respostas dão pistas sobre os motivos da ocorrência de prazos diminutos: a desorganização, falhas na comunicação, exigências regulatórias e equipes reduzidas. Destes fatores, apenas a exigência regulatória é algo externo à organização. A legislação societária, os regulamentos da Comissão de Valores Mobiliários e o regramento das Bolsas de Valores nas quais as empresas clientes dos auditores seguem listadas, determinam uma estrutura rígida da representação validada dos relatórios financeiros, entretanto essas regras são de conhecimento amplo de quem atua no setor e seguem certa previsibilidade, possibilitando às firmas de auditoria a se planejarem para atender a essas demandas.

Por outro lado, a organização do trabalho, a comunicação e a composição das equipes são aspectos internos nos quais as firmas de auditoria podem trabalhar para reduzir pontos fracos e melhor o fluxo da atividade profissional e consequentemente promover saúde entre profissionais de auditoria.

Um outro fator de desgaste do trabalho na auditoria apontado por alguns respondentes foi o de lidar com outras pessoas no desenvolvimento de suas atividades profissionais, conforme destacado nos relato a seguir:

...Alto volume de trabalho e a **convivência com os meus colegas e clientes**, tendo em vista que essa questão do contato mais próximo com outras pessoas pode ser algo que afete esse desgaste (E2).

...Eu acho que o principal fator, pelo menos para mim, é o **lidar com as pessoas**. Esse lidar com outras pessoas, lidar com clientes, porque você tem que se adequar àquele cliente, àquela equipe. São formas de pensar diferentes, e muitas vezes, **eu tenho que remediar conflitos**. Então tenho que me ajustar para que a equipe e o trabalho fluam de forma mais tranquila e eficiente, para não ser **desgastante para todo mundo**. Esse ajuste pessoal que é preciso para cada pessoa acaba desgastando, **demandando mais energia** (E4).

Os relatos apontam uma associação entre a convivência com colegas e cliente e a mediação de conflitos com a demanda de energia desses profissionais. De fato, conforme aponta Rezaee (2021), relações interpessoais são um dos fatores críticos da prática de auditoria: quando geridas inadequadamente, podem intensificar o desgaste emocional e reduzir a performance.

Conforme Vilhena *et al.* (2021), os auditores, estão expostos ao estresse e pressões internas e externas, devido lidar com clientes e prazos acirrados, o que pode levar os profissionais a passarem por altos níveis de estresse ocupacional, que se não forem administrados, podem resultar na síndrome de burnout.

Em relação às estratégias adotadas pelas firmas de auditoria independente para promoção do bem-estar social, as respostas foram variadas, conforme se observa nos relatos:

...Eu percebo que **é um tema mais abordado recentemente**, embora não com tanta frequência. Mas existe um **esforço mínimo** para que essa questão seja abordada. Vejo que, localmente, quando alguém está trabalhando demais, os gestores têm mais cuidado, como por exemplo, **dar uns dias de folga, tentar acolher** (E3).

...A nível firma, existe um **programa que dá atendimento psicológico** para as pessoas. É um projeto no qual você pode se inscrever, faz um cadastro e passa a ter atendimentos. Além desse projeto contínuo e efetivo, **frequentemente tem palestras de saúde mental** (E4).

...A empresa tenta implantar treinamentos, **palestras de bem-estar**, reuniões sobre como lidar com pressão, **principalmente em períodos em que não há tanto volume de trabalho**, também existe suporte psicológico, onde há **acesso ao psicólogo pelo plano**, caso a pessoa esteja sobrecarregada. Eu não costumo usar, mas existe (E6).

...Existem algumas ações por parte da firma para tentar promover o bem-estar laboral, como: **pesquisas, palestras voltadas à saúde emocional** e saúde dos colaboradores de maneira geral, além dos benefícios ofertados de **parcerias com academia** (E8).

Alguns(as) entrevistados sinalizaram ações realizadas pelas empresas para promoção de saúde mental e redução dos riscos de esgotamento profissionais, principalmente palestras sobre a temática e acesso a profissionais de saúde. Também foram mencionadas a atribuição de folgas de trabalho e o acolhimento.

Chamou a atenção o fato de que o esforço nessa ação é mínimo e que ocorre principalmente em período de baixo volume de trabalho, que seria justamente quando os profissionais auditores mais precisariam de suporte institucional para lidar com as pressões de prazo e eficiência. Nesse sentido, Soldera e Martins (2017) afirmam que os gestores exercem um papel decisivo na preservação do bem-estar dentro das organizações, sendo fundamental que eles entendam as práticas que podem ser adotadas para reduzir os impactos do Burnout, inclusive o momento oportuno de realizar intervenções. O relato revelou que esse momento atende a conveniência da empresa e não do trabalhador.

De modo complementar, outros relatos criticaram a ausência ou baixo volume de estratégias para mitigar os efeitos do trabalho sobre a saúde mental dos auditores, a saber:

...Palestras voltadas à saúde mental, há frequentemente incentivo às atividades físicas. **Na minha visão, não sinto muito acompanhamento da firma** voltado a isso (E1).

...Eu vejo muito que na firma que eu atuo eles pensam nisso sim, pelo menos em questão de fazer algumas palestras, dar algum tipo de assistência. Mas **eu não sei se isso é realmente aplicado no dia a dia**. Eu sei que eles falam sobre o tema, mas eu não sei se realmente tem a prática. Tem a teoria e tem a prática, entende? Na forma de execução, naquele momento, não sei se realmente está sendo feito (E2).

...**Não vejo estratégias.** Talvez a firma tenha alguns parâmetros de compensação que ajudam você a aguentar esse período de muita alta cobrança, como **flexibilidade de horários e compensação de horas** extras. Talvez isso ajude, **mas não é uma política bem desenhada da empresa** (E5).

...**Não percebo nenhuma estratégia** que a firma adota (E7).

Curioso perceber que a compensação de horas extras, um direito assegurado aos trabalhadores, é observado com estratégia para reduzir ou evitar o esgotamento profissional quando, não invariavelmente, o trabalho e excesso (que gera a ocorrência de horas extras) é um dos fatores que produzem o esgotamento.

Carvalho e Magalhaes (2014) reforçam a importância de estratégias preventivas, que incluem a implementação de práticas de gestão que favoreçam a resiliência e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e a criação de um ambiente de trabalho saudável.

Ações para melhoria do ambiente corporativo (espaços físicos acolhedores, clima organizacional favorável, reconhecimento do trabalho, ambiente de apoio, gerenciamento de carga de trabalho etc.), promovem saúde e reduzem o risco de esgotamento, além de reforçar o vínculo com a profissão e a empresa. A percepção de baixa efetividade das ações organizacionais ajuda a explicar por que, mesmo com políticas corporativas declaradas, os níveis de burnout permanecem altos.

Taris e Schaufeli (2014) apontam que programas superficiais de bem-estar têm impacto limitado quando não são acompanhados de mudanças estruturais, como realocação de carga de trabalho ou flexibilização de prazos

De acordo com Santos *et al.* (2024), compreender as causas do Burnout e aplicar estratégias de prevenção e intervenção é essencial para promover a saúde mental no ambiente de trabalho. Os autores destacam que desenvolver um ambiente de suporte organizacional é crucial para prevenir o burnout, isso envolve os colaboradores perceberem que a organização valoriza seu bem-estar e oferece os recursos e apoio necessários para enfrentar os desafios.

Os gestores têm um papel importante em implementar intervenções para ajudar os colaboradores. Isso envolve ajustar as demandas de trabalho, como a carga e os prazos, para torná-las mais equilibradas e realistas (Maslach; Leiter, 2016). Segundo Latorraca (2019), Santos *et al.* (2024) e Barreto *et al.* (2013), isso pode incluir a revisão da carga de trabalho, prazos e a complexidade das tarefas atribuídas, as organizações podem reduzir o estresse e prevenir o burnout. Em complemento, Trochini *et al.* (2023) destacam que treinamentos em gestão do estresse, resolução de conflitos e habilidades interpessoais fornecem ferramentas

práticas para lidar com as pressões do trabalho, promovendo também um senso de progresso e realização pessoal.

Condições como ergonomia, desenvolvimento profissional e um ambiente acolhedor são essenciais para prevenir o burnout, pois a falta delas contribui para o estresse e o esgotamento (Barreto *et al.*, 2022).

Apesar dos elevados indicadores de exaustão no MBI, os respondentes apresentaram forte presença de motivação e percepção de propósito no trabalho, associados a motivação, crescimento profissional, estabilidade financeira e impacto do trabalho na tomada de decisões, conforme apontam os relatos.

...Minhas principais motivações são a oportunidade de **crescimento profissional** e o **aprendizado** constante dos temas relacionados à profissão (E1).

...O que me motiva é porque eu vejo que é uma área que tem aprendizado de todas as formas: tanto conhecimento técnico quanto conhecimento interpessoal, você **aprende a ter responsabilidades**. Eu vejo que é uma área que tem muito a agregar para mim como profissional nesses quesitos. É uma área **bem remunerada**, por não ter muita mão de obra qualificada ou talvez por não ter muito interesse de outras pessoas. As pessoas que trabalham nesse ramo acabam sendo bem remuneradas e conseguem se desenvolver como profissional (E2).

...Acho que um dos principais motivos é o **fator financeiro**. Mas, desde quando entrei na faculdade, a auditoria sempre foi uma área que **eu almejava trabalhar**. Eu sempre visualizei uma carreira, pesquisei a área e escolhi a que poderia **me dar mais benefícios, não apenas financeiros**, mas de conhecimento e oportunidades, de estar em um ambiente de visibilidade no mercado, como uma **vitrine** (E4).

...**O dinheiro motiva, mas não é só isso**. Ele é um meio, não um fim. O **crescimento profissional** motiva bastante, principalmente relacionado ao conhecimento. Cada mês você está em um cliente diferente, com um segmento diferente, como: comércio, serviço, indústria. Você vê temas distintos, vive experiências diferentes que não vivenciaria em outras profissões da área de contabilidade. E também existe **visibilidade** na carreira, o que é bom (E6).

...Uma das principais motivações talvez seja a **projeção de carreira**, evolução pessoal e profissional. A **remuneração é importante**, mas no trabalho atual eu consigo **juntar o útil ao agradável**. Basicamente isso (E8).

As respostas apontam que, apesar do destaque positivo à remuneração do trabalho, outros fatores motivam à permanência dos(as) entrevistados nessa área, sobretudo o crescimento profissional e a visibilidade que possibilita projeção de carreira. Essas percepções funcionam como fatores protetivos, conforme discutido por Deci e Ryan (2020), que demonstram que a motivação autônoma reduz a probabilidade de experienciar burnout, mesmo em ambientes altamente exigentes.

Quando indagados sobre como os participantes se sentiam ao lidar com outras pessoas no trabalho, o aspecto de convivência interpessoal teve um eixo ambivalente,

revelando que parte dos entrevistados relatou facilidade, enquanto outros mencionam cansaço e desgaste de energia, conforme observado nos trechos a seguir:

...Nunca tive dificuldade em lidar com outras pessoas no dia a dia (E1).

...É a parte mais complicada do trabalho. Conhecimento técnico é possível adquirir aos montes, mas essa parte de convivência, de lidar com outras pessoas, é algo mais difícil, porque é no dia a dia. **Algumas pessoas não consigo lidar tão bem.** Pelo menos eu tenho essa dificuldade. Para mim, essa é a parte mais difícil do trabalho (E2).

...Eu gosto de lidar com pessoas. Claro que todo mundo tem dias e dias. Quando o excesso de trabalho está grande, prazo curto, você quer se concentrar para entregar logo. Mas no geral eu não tenho dificuldade (E3).

...É cansativo, mas não chega a ser um nível super estressante. É só cansativo. E depende das pessoas — tem pessoas tranquilas, tem outras que você não quer lidar de novo. Mas não é algo que eu não consiga lidar. Só cansa às vezes (E4).

...O convívio humano é um pouco complexo. As pessoas possuem **personalidades diferentes**, mas a gente tenta lidar da melhor maneira possível **para que os trabalhos fluam com facilidade** e que desentendimentos não profissionais fiquem de lado (E8).

Chama a atenção nos relatos a percepção de que, apesar do convívio com colegas ser desafiador para alguns entrevistados, essa dificuldade precisa ser superada em nome da fluidez do trabalho e aqui a questão é o fato de se gostar ou não gostar de lidar com pessoas, mas o reconhecimento do quão desafiadora essa relação pode ser, considerando os traços de personalidades individuais, os momentos de vida, as questões do dia-a-dia que afetam o humor, a irritabilidade ou complacência, o espírito coletivo, etc.

Esse achado dialoga com a dimensão Despersonalização, que apresentou índices médios, mas com dispersão significativa - indicando que o efeito interpessoal varia entre indivíduos. Como aponta Rezaee (2021), relações interpessoais são um dos fatores críticos da prática de auditoria e quando geridas inadequadamente, podem intensificar o desgaste emocional e reduzir a performance.

Sobre a motivação no início do dia de trabalho, um dos aspectos que podem revelar nível elevado de esgotamento profissional, as respostas revelaram um padrão coerente com os achados quantitativos do MBI: participantes que relataram menor motivação ao iniciar o dia são os mesmos que expressaram maior desgaste na Exaustão Emocional, especialmente durante a busy season. Por outro lado, aqueles que descrevem disposição e rotina estruturada correspondem ao grupo com maior sensação de Realização Pessoal, o que a literatura aponta como fator protetivo contra Burnout. A variação entre participantes também confirma a heterogeneidade observada na dimensão Despersonalização, reforçando a importância de compreender o burnout como fenômeno multifatorial e não linear, conforme evidenciam os

relatos:

...Houve **períodos, na *busy season*** principalmente em que pelas longas horas de trabalho, **tinha menos motivação ao ir trabalhar**, porém, fui me acostumando com a rotina e hoje não possuo dificuldade em me sentir motivado ao ir trabalhar (E1).

...**Existem dias e dias. Mas, em geral, é desgastante, sim.** É muito mais pela necessidade do que pela satisfação ou prazer. É mais a necessidade mesmo (E3).

...**É fácil. Na minha cabeça é bem desenhado o meu cronograma, minha rotina.** Para mim não é um peso. Para ser bem sincero, eu gosto dessa rotina, se não tivesse. Eu gosto de acordar, trabalhar e ter vários tipos de demanda durante o dia. Essa dinâmica é boa para mim. Já trabalhei em outra área sem a mesma dinâmica e era mais desmotivador para mim (E5).

...**Me sinto bem ao vir trabalhar** todos os dias (E7).

...De maneira geral, eu **não vejo como um peso.** Eu gosto de trabalhar, não tenho problema com isso. **O que fica mais complexo** atualmente é a questão do **trabalho híbrido, ter que ir mais dias presenciais do que ficar em *home office*.** Você pensa no **trânsito, no deslocamento.** Obviamente, nas épocas do ano em que trabalho mais, quando chego em casa tarde da noite e no outro dia acordo cedo, isso impacta, mas é algo bem pontual (E8).

No geral os relatos apontam para uma satisfação no início do trabalho diariamente e que período da *busy season* são mais desgastantes devido ao elevado volume de trabalho. Outro fator citado em menor quantidade é o regime de trabalho, apontando uma preferência ao trabalho *home-office* seja pelo desgaste no deslocamento ou mesmo pelo benefício de ter quantidade maior de tempo para dormir. Vale ressaltar que o sono restaurador é essencial para a regeneração física e mental e produz saúde.

É importante ressaltar que a promoção de saúde do trabalhador é uma estratégia que deve ser ancorada em ações desenvolvidas pelas empresas empregadoras, mas também pelos profissionais. Nesse sentido, a respeito das estratégias individuais para autopromoção do bem-estar, os(as) entrevistados(as) fizeram as seguintes revelações:

...**Busco desopilar** da melhor forma possível, me desconectando totalmente do trabalho, **ficando com a minha família** nos tempos livres, fazendo os **hobbies que eu gosto** (E1).

...No dia a dia eu **faço atividade física.** Eu sinto que performo melhor quando faço atividade física pela manhã. Também **tento trazer um clima mais leve durante o trabalho**, dependendo do time que eu estou naquela semana. Tento fazer o trabalho ser algo mais leve, não tão desgastante para todos (E2).

...Eu tento **fazer aquilo que eu acho que mereço: conhecer lugares, conhecer pessoas, sair, me divertir**, criar outros ambientes de satisfação. **Exercício físico ajuda muito psicologicamente**, busco ser assíduo (E3).

...Atividade física. Hoje encontrei **uma atividade física que realmente consegue me desconectar de tudo.** Quando estou lá, eu desligo de tudo. E acompanhamento psicológico também é muito importante (E4).

...Saio com **amigos**, também pratico **exercícios físicos**, que ajudam a extrair o excesso do cansaço, onde o mental às vezes se elimina com o físico, relaxando corpo e mente. E também o momento de lazer, de descanso (E6).

...Pratico **atividades físicas regularmente**, onde busco variar e também **faço terapia** (E8).

Os relatos incluem em sua maioria a participação em atividades físicas, desconexão total do trabalho em momentos de trabalho, convívio familiar e com amigos, viagens, hobbies e acompanhamentos de profissionais da área de Psicologia, o que corrobora com os estudos de Schaufeli e Taris (2014), em que práticas de autocuidado, especialmente atividades físicas e psicoterapias reduzem significativamente os riscos de burnout.

Segundo Lima, Domingues Junior e Gomes (2023), a prática regular de atividade física não apenas contribui para o alívio do estresse, mas também promove a liberação de endorfinas, neurotransmissores que estão associados ao bem-estar. Dessa forma, os profissionais que adotam atividades físicas como parte de sua rotina podem experimentar benefícios tanto físicos quanto psicológicos, o que ajuda a fortalecer sua resiliência diante dos desafios do ambiente de trabalho.

Jones III, Norman e Wier (2010) indicaram que os efeitos negativos do estresse e do Burnout podem ser atenuados por um estilo de vida saudável, em que isso representa uma intervenção para combater os efeitos negativos do esgotamento profissional, atuando como um mecanismo de enfrentamento.

Um dos relatos também atribuiu autopromoção de cuidado com a estratégia de deixar mais leve o ambiente de trabalho, uma atribuição que, a rigor, deve ser capitaneada pela gestão da empresa. O relato evidencia predisposição dos auditores a contribuir com a melhoria das relações no ambiente de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar os fatores preditores da síndrome de burnout entre profissionais que atuam em firmas de Auditoria Independente no Brasil, temática cuja relevância tem se intensificado diante das transformações nas relações de trabalho e das crescentes evidências de adoecimento ocupacional. Partindo de uma abordagem mista, que combinou análises quantitativas, através da aplicação do Maslach Burnout Inventory (MBI) e técnicas estatísticas como análise fatorial e regressão linear múltipla, além de análises qualitativas oriundas de entrevistas semiestruturadas, foi possível ampliar a compreensão sobre como características individuais e laborais influenciam o desenvolvimento da síndrome nos auditores independentes.

Os resultados quantitativos revelaram níveis expressivos de exaustão emocional, componente central e mais sensível do burnout, corroborando achados prévios da literatura nacional e internacional. Constatou-se ainda que variáveis como *carga de trabalho*, *tempo de experiência*, *porte da firma*, *regime de trabalho* e *cargo ocupado* operam como potenciais preditores da síndrome, atuando de modo distinto sobre cada dimensão avaliativa.

As análises apontaram que profissionais com menor tempo de carreira, inseridos em ambientes de alta demanda e submetidos à intensa pressão por resultados são mais suscetíveis a manifestar sinais de esgotamento. A identificação de tais padrões confirma que o Burnout não emerge como um fenômeno individual, mas como reflexo direto da estrutura e organização do trabalho.

O material qualitativo permitiu aprofundar essa compreensão, revelando percepções, sentimentos e experiências que contextualizam os achados estatísticos. Os(as) entrevistados(as) relataram rotinas intensas, longas jornadas, prazos restritos, grande volume de responsabilidades e alta exposição a cobranças internas e externas.

Também emergiram relatos sobre o impacto da atuação durante a *busy season*, sobre a relação entre satisfação, reconhecimento profissional e desgaste, e sobre estratégias individuais e coletivas utilizadas para lidar com o estresse ocupacional. Tais depoimentos reforçam a noção de que o burnout é resultado de processos acumulativos, atravessados pelo modo como as organizações estruturam o trabalho, distribuem demandas e oferecem suporte emocional e institucional.

No conjunto, os resultados confirmam que a Síndrome de Burnout representa um risco significativo à saúde mental e ao desempenho dos auditores independentes, podendo afetar não apenas o bem-estar individual, mas também a qualidade do trabalho produzido, a

eficiência das equipes, a intenção de permanência no emprego e, em última instância, a própria credibilidade do setor de auditoria. Assim, compreender seus preditores constitui um passo necessário para o delineamento de políticas internas de prevenção, intervenção e promoção de saúde.

Do ponto de vista prático, este estudo contribui ao fornecer subsídios para que gestores, firmas de auditoria, órgãos reguladores e profissionais da área avaliem criticamente os fatores que intensificam o estresse e desenvolvam mecanismos de mitigação, tais como: revisão de cargas de trabalho, promoção de práticas de bem-estar, estruturação de canais de apoio psicológico, incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e melhorias nos processos de treinamento, comunicação e *feedback*, sendo medidas alinhadas ao cuidado dos profissionais que compõem esse relevante segmento da profissão contábil.

Em termos teóricos, o estudo reforça a pertinência do MBI e de abordagens mistas para investigar burnout em populações específicas, ao mesmo tempo em que amplia o corpo de conhecimento sobre saúde mental na área contábil. Além disso, contribui para preencher a lacuna identificada na literatura referente ao fenômeno entre profissionais de Auditoria Independente, especialmente no contexto brasileiro.

Como toda pesquisa, está também apresenta limitações. A amostra não probabilística - explicada pela inexistência de mapeamento nacional público e confiável dos profissionais de auditoria - embora coerente com os objetivos, restringe a generalização dos achados para toda a população de auditores. O momento temporal ao qual os instrumentos foram aplicados (após o período da *busy season*), além do uso de instrumento de autorrelato também podem influenciar a percepção dos respondentes.

Como sugestões para pesquisas futuras recomenda-se ampliar o tamanho da amostra, coletar os dados durante o período de maior volume de trabalho (*busy season*), analisar preditores específicos com nível de profundidade à atuação da profissão, como os aspectos de gêneros explorar variáveis adicionais que possam impactar na ocorrência da síndrome de burnout.

Como contribuição central, o estudo amplia a compreensão dos preditores da síndrome entre auditores independentes, área ainda pouco explorada na literatura nacional, oferecendo subsídios para que firmas de auditoria possam repensar práticas de gestão, saúde ocupacional e desenho do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABUADDOUS, Murad; BATAINEH, Hanady; ALABOOD, Enas. Burnout and auditor's judgment decision making: An experimental investigation into control risk assessment. **Academy of Accounting and Financial Studies Journal**, v. 22, n. 4, p. 1-16, 2018.
- AGUIAR, Carolina Villa Nova *et al.* Cultura organizacional e adoecimento no trabalho: uma revisão sobre as relações entre cultura, burnout e estresse ocupacional. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, v. 6, n. 2, p. 121-131, 2017.
- ALEKSYNSKA, M. *et al.* **Working conditions in a global perspective**. Luxembourg: Publications Office of the European Union; Geneva: International Labour Organization, 2019. 196 p. ISBN 978-92-897-1843-1.
- ALMER, Elizabeth Dreike; KAPLAN, Steven E. The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. **Behavioral research in accounting**, v. 14, n. 1, p. 1-34, 2002.
- AQUINO, Cristiane Sabino de *et al.* **Tensão do trabalho de auditoria**: as emoções vivenciadas e o comprometimento na profissão dos auditores independentes brasileiros. [S.l.: s.n.], 2023.
- ARAÚJO, Inaldo. **Introdução à auditoria operacional**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.
- ARJI, Samira *et al.* Determinants of burnout and its prevalence among employees in a Moroccan private company. **Acta Neuropsychologica**, v. 21, p. 427-439, 2023.
- ASSIS, Fernanda Bernardes de. **Síndrome de Burnout**: um estudo qualitativo sobre o trabalho docente e as possibilidades de adoecimento de três professoras das séries iniciais. 2006. 146 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2006.
- BAKARICH, K. M.; MARCY, A. S.; O'BRIEN, P. E. Has the fever left a burn? A study of the impact of COVID-19 remote working arrangements on public accountants' burnout. **Accounting Research Journal**, v. 35, n. 6, p. 792-814, 2022.
- BaKKER, A.B, DEMEROUTI E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 22, n. 3, p. 273-285, 2017.
- BAPTISTA, Patricia Campos Pavan *et al.* Nursing workers health and patient safety: the look of nurse managers. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 49, p. 122-128, 2015.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Edição revista e ampliada. São Paulo: Edições 70 Brasil, 2016.
- BARRETO, L. M. T. DA S. *et al.* Cultura organizacional e liderança: uma relação possível? **Revista de Administração**, v. 48, n. 1, p. 34-52, 2013.
- BARRETO, T. dos S. *et al.* A importância de ações estratégicas para prevenção da síndrome de Burnout no ambiente de trabalho. **Revista De Ciências Sociais Aplicadas**, v. 3, n. 2, p. 04-

17, 2022

BARROS, Lettícia Pinheiro de Oliveira. **Os efeitos do Burnout na carreira dos profissionais da área de controladoria**. 2023.

BEAU, P.; JERMAN, L. Bonding forged in “auditing hell”: The emotional qualities of Big auditors. **Critical Perspectives on Accounting**, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2021.102356>.

BEAUREGARD, Nancy et al. Gendered pathways to burnout: results from the SALVEO study. **Annals of work exposures and health**, v. 62, n. 4, p. 426-437, 2018.

BLAU, G.; TATUM, D. S.; WARD GOLDBERG, C. Exploring correlates of burnout dimensions in a sample of psychiatric rehabilitation practitioners: a cross-sectional study. **Psychiatric Rehabilitation Journal**, [S. l.], 2013.

BOŠTJANČIČ, E.; KOCJAN, G. Z.; STARE, J. Role of socio-demographic characteristics and working conditions in experiencing burnout. **Suvremena psihologija**, v. 18, n. 1, p. 43-60, 2015.

BOUSHEY, H.; GLYNN, S. J. There are significant business costs to replacing employees. **Center for American Progress**, v. 16, 2012.

BRANCO, F. M. F. C. *et al.* Síndrome de burnout entre trabalhadores de uma universidade na fronteira franco-brasileira. **Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental (Online)**, Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 398-404, 2020.

BRASIL. **Comissão de Valores Mobiliários – CVM**. Auditores independentes. Brasília: CVM, 07 jun. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/cvm/pt-br/assuntos/regulados/consultas-por-participante/auditores-independentes>

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout** (síndrome do esgotamento profissional). Brasília: Ministério da Saúde, [s.d.]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>

BRYMAN, A. Quantitative and qualitative research: further reflections on their integration. In: Brannen, J. (ed.), **Mixing Methods: qualitative and quantitative research**, Ashgate, pp. 57-78, 1992

BUCHHEIT, S.; DALTON, D. W.; HARP, N. L.; HOLLINGSWORTH, C. W. A contemporary analysis of accounting professionals' work-life balance. **Accounting Horizons**, v. 30, n. 1, p. 41–62, 2015.

BYRNE, Marann et al. Burnout among accounting and finance academics in Ireland. **International Journal of Educational Management**, v. 27, n. 2, p. 127-142, 2013.

CAMARGO, R. **Competências do auditor: um estudo empírico sobre a percepção dos auditados das empresas registradas na CVM**. 2012. 194 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis, Universidade Federal de

Santa Catarina, Florianópolis, 2012.

CAMPOS, Isabella Cristina Moraes et al. Maslach burnout inventory-human services survey (Mbi-hss): revisão integrativa de sua utilização em pesquisas brasileiras. **Arquivos de Ciências da Saúde da UNIPAR**, v. 24, n. 3, 2020.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Análise fatorial do *Maslach Burnout Inventory* (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. **Psicologia em Estudo**, v. 9, n. 3, p. 499-505, 2004.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Análise da produção científica sobre a Síndrome de burnout no Brasil. **Psico-PUCRS**, v. 39, n. 2, p. 152-158, 2008.

CARLOTTO, Mary Sandra. A síndrome de burnout e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, v. 7, p. 21-29, 2002.

CARSON, E.; REDMAYNE, N. B.; LIAO, L. Audit market structure and competition in Australia. **Australian Accounting Review**, v. 24, n. 4, p. 298-312, 2014.

CARVALHO, C. G.; MAGALHÃES, S. R. Inteligência emocional como estratégia de prevenção contra a síndrome de burnout. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 11, n. 2, p. 540-550, 2014.

CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. **O que é burnout? Educação: Carinho e trabalho**. 1. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

COELHO, F. S. O. **Saúde mental dos bancários em Portugal: um estudo sobre burnout e depressão no trabalho**. 2022. Dissertação (Mestrado em Temas de Psicologia – área de Reabilitação Psicossocial e Saúde Mental) – Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Porto, 2022.

COELHO, Jorge Artur Peçanha de Miranda *et al.* Estresse como preditor da Síndrome de burnout em bancários. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 18, n. 1, p. 306-315, 2018.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). **NBC PA 13** – Norma sobre a atuação do contador que atua como auditor independente. Brasília, DF, 2021.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **NBC TA 200 (R1)** - Objetivos gerais da auditoria independente de demonstrações contábeis. Brasília: Conselho Federal de Contabilidade, 2016.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2003.

CREPALDI, Silvio Aparecido; CREPALDI, Guilherme Simões. **Auditoria contábil: teoria e prática**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

CHRISTENSEN, B. E.; NEWTON, N. J.; WILKINS, M. S. How do team workloads and team staffing affect the audit? Archival evidence from US audits. **Accounting, Organizations and Society**, v. 92, 101225, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.aos.2021.101225>.

DA SILVA ARAÚJO, Luiz Fernando Gonçalves *et al.* Rotatividade de pessoal: um estudo de caso em uma empresa de auditoria independente. **Revista de Administração da UEG**, Goiás, v. 9, n. 03, p. 9-23, 2018. ISSN 2236-1197.

DANTAS, J. A.; CHAVES, S. M. T.; SOUSA, G. A.; SILVA, E. M. Concentração de auditoria no mercado de capitais brasileiro. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 6, n. 14, p. 4-21, 2012.

DANTAS, J. A.; MEDEIROS, O. R. de. Determinantes de qualidade da auditoria independente em bancos. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 26, n. 67, p. 43-56, 2015.

DE SOUZA, Maíra Cazeto Lopes. **Síndrome de burnout em Professores do Ensino Básico** (2021).

DECI, E. L.; RYAN, R. M. Self-Determination Theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York: **Guilford Press**, 2020

DEMEROUTI, Evangelia. Burnout: a comprehensive review. **Zeitschrift für Arbeitswissenschaft**, v. 78, n. 4, p. 492-504, 2024.

EDÚ-VALSANIA, S.; LAGUÍA, A.; MORIANO, J. A. Burnout: A review of theory and measurement. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 3, p. 1780, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>.

FÁVERO, L.; BELFIORE, P.; SILVA, F.; CHAM, B. **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisão**. São Paulo: Campus. 2009.

FÁVERO, Luiz Paulo; BELFIORE, Patrícia. **Análise de Dados: Técnicas Multivariadas Exploratórias com SPSS e Stata**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

FERREIRA, Mariana; SILVA, Adriene Sttéfane. Uma análise da síndrome de burnout nos profissionais de formação contábil. **Revista do Fórum Gerencial**, v. 1, n. 3, p. 503-517, 2021.

FIGUEIREDO FILHO, Dalson Brito; SILVA JÚNIOR, José Alexandre da. Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. **Opinião Pública**, v. 16, n. 1, p. 160-185, 2010.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Tradução Joice Elias Costa. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FRANCO, M. V. *et al.* Síndrome de burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho. **Revista Científica da Faculdade do Guarujá**, v. 17, p. 1-13, 2019.

FRANK, Philipp *et al.* Association between depression and physical conditions requiring hospitalization. **JAMA psychiatry**, v. 80, n. 7, p. 690-699, 2023.

FREUDENBERGER, H. J. Staff burn-out. **Journal of Social Issues**, v. 90, n. 1, p. 159-165, 1974.

FUTURE FORUM PULSE. **Amid spiking burnout, workplace flexibility fuels company culture and productivity**. Update 2024. Disponível em: <https://futureforum.com/wp-content/uploads/2023/02/Future-Forum-Pulse-Report-Winter-2022-2023.pdf>. Acesso em: 15 mai. 2025.

FUZINELLI, Jhenifer Prescilla Dias; CARDOSO, Hugo Ferrari. Estressores na Enfermagem: associação com variáveis sociodemográficas, burnout e suporte laboral. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 22, n. 4, p. 2253-2259, 2022.

GIL-MONTE, P. R.; MORENO-JIMÉNEZ, B. **El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): grupos profesionales de riesgo**. Madrid: Pirámide, 2007.

GONÇALVES, Elisa Pereira. **Iniciação à pesquisa científica**. Campinas, SP: Editora Alínea, 2001.

GOW, I. D.; KELLS, S. **The Big Four: the curious past and perilous future of the global accounting monopoly**. Oakland: Berrett-Koehler Publishers, 2018.

GUÉNIN-PARACINI, H.; MALSCH, B.; PAILLÉ, A. M. Fear and risk in the audit process. **Accounting, Organizations and Society**, v. 39, n. 4, p. 264-288, 2014.

HAIR Jr., J. F.; HULT, G. T. M.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLSSEM)**. Thousand Oaks: SAGE, 2014.

HAMMES, C. C. F.; DOS SANTOS, A. J.; MELIM, J. M. Os impactos do turnover para as organizações. **Revista ESPACIOS**, v. 37, n. 3, p. 24, 2016.

HASIN, H. H.; OMAR, N. H. An empirical study on job satisfaction, job-related stress and intention to leave among audit staff in public accounting firms in Melaka. **Journal of Financial Reporting and Accounting**, 2007.

HERDA, D. N.; LAVELLE, J. J. The auditor-audit firm relationship and its effect on burnout and turnover intention. **Accounting Horizons**, v. 26, n. 4, p. 707-723, 2012.

JANKOWSKI, H. **How to Decrease Employee Turnover Rates Within Public Accounting Firms**. Honors Thesis Projects, University of Tennessee, United States, 2016.

JOHNSON, S. J.; HOLDSWORTH, L.; HOEL, H.; ZAPF, D. Customer stressors in service organizations: the impact of age on stress management and burnout. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 22, n. 3, p. 318-330, 2013.

JONES III, A.; NORMAN, C. S.; WIER, B. Healthy lifestyle as a coping mechanism for role stress in public accounting. **Behavioral Research in Accounting**, v. 22, n. 1, p. 21-41, 2010.

KITTO, A. R. The effects of non-big 4 mergers on audit efficiency and audit market competition. **Journal of Accounting and Economics**, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2023.101618>. Acesso em: 17 maio 2025.

KRONE, D. *et al.* Qualidade de vida no trabalho. **Anais da Mostra Científica do Cesuca**, v. 1, n. 7, p. 1-15, 2013.

LATORRACA, C. de O. C. *et al.* O que as revisões sistemáticas Cochrane dizem sobre prevenção e tratamento da síndrome de burnout e estresse no trabalho. **Revista Diagnóstico e Tratamento**, v. 24, n. 3, p. 119-125, 2019.

LAUTERT, L. **O desgaste profissional do enfermeiro**. 1995. 275 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Pontifícia de Salamanca, Faculdade de Psicologia, Salamanca, 1995.

LEITER, M. P.; MASLACH, C.; FRAME, K. Burnout. *In: The Encyclopedia of Clinical Psychology*. 1. ed. Boston: John Wiley & Sons, 2014.

LEŚ, Anna; BOŁDAK, Agnieszka. Occupational burnout and quality of life of professionals working with people aged 65+. **Acta Kinesiologica**, v. 18, n. 4, p. 27-33, 2021.

LIMA, B. R.; FERNANDES, J. M. F. Síndrome de burnout no Brasil: o que dizem as pesquisas disponíveis na base Spell. **Revista da FAE**, Curitiba, v. 24, p. e691, 2021.

LÓPEZ, D. M.; PETERS, G. F. The effect of workload compression on audit quality. **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, v. 31, n. 4, p. 139–165, 2012.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MASLACH, C. Burned-out. **Human Behavior**, v. 5, p. 16-22, 1976.

MASLACH, C. Job burnout: new directions in research and intervention. **Current Directions in Psychological Science**, v. 12, n. 5, p. 189-192, 2003.

MASLACH, C.; GOLDBERG, J. Prevention of burnout: New perspectives. **Applied & Preventive Psychology**, v. 7, n. 1, p. 63-74, 1998.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Organizational Behavior**, v. 2, n. 2, p. 99-113, 1981.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. **Maslach Burnout Inventory Manual**. 3. ed. California: Mind Garden, 2010.

MASLACH, C.; LEITER, M.P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. **World Psychiatry**, 2016

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **The burnout challenge: managing people's relationships with their jobs**. Cambridge: Harvard Business Press, 2022.

MEDEIROS, Alexandre Lemos *et al.* A síndrome de Burnout e os profissionais da contabilidade. **Revista Paraense de Contabilidade**, v. 4, n. 3, p. 39-51, 2019.

MINAYO, M. C. de S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 7. ed. Petrópolis: Vozes,

1997.

MORAIS, Carlos. **Escala de medida, estatística descritiva e inferência estatística**. Escola Superior de Educação - Instituto Politécnico de Bragança, Bragança: IPB, 2005.

NADON, L.; DE BEER, L. T.; MORIN, A. J. S. Should burnout be conceptualized as a mental disorder? **Behavioral Sciences (Basel)**, v. 12, n. 3, p. 82, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3390/bs12030082>.

NORLUND, Sofia et al. Burnout, working conditions and gender-results from the northern Sweden MONICA Study. **BMC public health**, v. 10, n. 1, p. 326, 2010.

OHIO STATE UNIVERSITY. **Pandemic parenting**: examining the epidemic of working parental burnout and strategies to help. Update 2022. Disponível em: https://wellness.osu.edu/sites/default/files/documents/2022/05/OCWO_ParentalBurnout_3674200_Report_FINAL.pdf. Acesso em: 15 mai. 2025.

PAIVA, Luis Eduardo Brandão *et al.* Síndrome de burnout em operadores de teleatendimento: o caso de duas empresas de contact center em Fortaleza/CE. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 6, n. 2, 2016.

PEREIRA, V. C. **Influência da estrutura de propriedade na escolha de auditoria independente Big Four**: evidências de empresas listadas na B3. 2021. 79 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) – Faculdade de Ciências Contábeis, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2021. Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/33274>. Acesso em: 11 mai. 2025.

QUINTANA, Laura Marcela; DÍAZ-ORTEGA, Nubia Isabel; TORRES, Agustín Ochoa. Síndrome de burnout en contadores públicos de Pymes durante el Covid-19. **Criterio Libre**, v. 20, n. 37, p. e279715, 2022.

REALES, Maria José Aparicio; PÉREZ, Kelly Hereira. Prevalencia del Síndrome de burnout en trabajadores administrativos del Tránsito Departamental del Atlántico, 2017. **Biociencias**, v. 13, n. 1, p. 53-80, 2018.

REZAEI, Z. Business sustainability, corporate governance, and organizational resilience. *Journal of Business Ethics*, v. 178, p. 1-17, 2021.

RIBEIRO, O.; COELHO, J. **Auditoria fácil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

ROSA, Wendercássio; ZANETTI, Amilson Carlos. Estresse ocupacional dos auditores independentes na ótica do Inventário de Sintomas de Stress (ISSL) de Lipp (2000). **Journal of Accounting, Management, Economics and Sustainability**, v. 1, n. 2, 2023.

RUBIO, J. C. **Fontes de estresse, síndrome de burnout e atitudes disfuncionais em orientadores de Instituto de Ensino Secundário**. 2003. Tese (Doutorado) – Universidade de Extremadura.

SAMARA, B. S.; BARROS, J. C. **Pesquisa de marketing**: conceitos e metodologia. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SANTOS, Cláudia dos; PEREIRA, Kariza Woida; CARLOTTO, Mary Sandra. Burnout em profissionais que trabalham no atendimento a vítimas de violência. **Barbarói**, n. 32, p. 69-81, 2010.

SANTOS, I. E. P. de S. et al. Entendendo a Síndrome de Burnout: Impactos, Sintomas e Estratégias de Intervenção. *Periódicos Brasil. Pesquisa Científica*, v. 3, n. 1, p. 141-150, 2024.

SAVSAR, C. Muhasebe Meslek Mensuplarında Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Saptanmasına Yönelik Bir Araştırma: Çorum İli Örneği. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, v. 15, n. 3, p. 2371–2385, 2023.

SCHABRAM, K.; MAITLIS, S. Negotiating the challenges of a calling: Emotion and enacted sensemaking in animal shelter work. **Academy of Management Journal**, v. 60, n. 2, p. 584-609, 2017. DOI: <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0665>.

SCHAUFELI, W. B. Burnout: A short socio-cultural history. In: Burnout, fatigue, exhaustion: An interdisciplinary perspective on a modern affliction. **Cham: Springer International Publishing**, [S.l.: s.n.], p. 105-127, 2017.

SCHAUFELI, W. B.; ENZMANN, D. **The burnout companion to study and practice: a critical analysis**. London: Taylor & Francis, 1998.

SCHAUFELI, W. B.; GREENGLASS, E. R. Introduction to special issue on burnout and health. **Psychology & Health**, v. 16, n. 5, p. 501-510, 2001.

SCHAUFELI, W. B.; DESART, S.; DE WITTE, H. Burnout Assessment Tool (BAT) Development, Validity, and Reliability. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 24, p. 9495, 2020. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>.

SCHAUFELI, W. B.; TARIS, T.W. A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. **Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach**, p. 43-68, 2013.

SCHNEIDER, Eduarda Maria; FUJII, Rosangela Araujo Xavier; CORAZZA, Maria Júlia. Pesquisas quali-quantitativas: contribuições para a pesquisa em ensino de ciências. **Revista Pesquisa Qualitativa**, v. 5, n. 9, p. 569-584, 2017.

SCHUSTER, M. S.; DIAS, V. V. Oldenburg Burnout Inventory – validação de uma nova forma de mensurar burnout no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, n. 2, p. 553-562, 2018.

SILVA, A. H.; FOSSÁ, M. I. T. Análise de Conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Qualitas Revista Eletrônica**, Campina Grande, v. 16, n. 2, p. 01-14. 2015.

SOEPRIYANTO, G.; MEIRYANI, A.; SUDRAJAT, J. The effect of workload and burnout on auditor performance during the COVID-19 pandemic. **Journal of Governance & Regulation**, v. 12, n. 1, p. 8–21, 2023.

SOLDERA, L. L. de O.; MARTINS, L. G. Síndrome de Burnout: conceitos e observações para os gestores de recursos humanos. **Leopoldianum**, v. 43, n. 119-120, p. 12-12, 2017.

SOUSA, T. S.; SANT'ANA, N. L. S.; SAMPAIO, T. S. L.; SILVA GOMES, M. L.; CERVANTES, N. A. C. Síndrome de burnout e transtornos psicológicos em auditores independentes no Brasil: Burnout syndrome and psychological disorders in independent auditors in Brazil. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador, v. 14, n. 1, p. e3736-e3736, 2025. DOI: 10.33362/visao.v14i1.3736.

SPILLANE, R. How auditors can manage stress and motivation. **Managerial Auditing Journal**, v. 2, n. 2, p. 26-28, 1987.

SWEENEY, John T.; SUMMERS, Scott L. The effect of the busy season workload on public accountants' job burnout. **Behavioral Research in Accounting**, v. 14, n. 1, p. 223-245, 2002.

SUHAYATI, Ely. Auditor workload and its implication on auditor's professional ability. **Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)**, v. 9, n. 1, p. 21-28, 2022.

TAMAYO, M.R. **Relação entre a síndrome de burnout e os valores organizacionais no pessoal de enfermagem de dois hospitais públicos**. Dissertação (Mestrado) – Curso de Mestrado em Psicologia Social do Trabalho, Universidade de Brasília. Brasília, 1997.

TAMAYO, M. R.; TROCOLLI, B. T. Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do Burnout (ECB). **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 14, n. 3, p. 213-221, 2009.

TÀPIA-CABALLERO, P. *et al.* Variables that predict burnout in professional drivers. **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, v. 28, n. 3, p. 1756–1765, 2022.

TROCHINI, M. T., GOISSIS, T. V. **O impacto da síndrome de Burnout nas relações interpessoais e empresariais**. Trabalho de conclusão de curso (Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial) - Faculdade de Tecnologia de Americana "Ministro Ralph Biasi", Americana, 2023.

VAN BOGAERT, Peter et al. The relationship between nurse practice environment, nurse work characteristics, burnout and job outcome and quality of nursing care: a cross-sectional survey. **International journal of nursing studies**, v. 50, n. 12, p. 1667-1677, 2013.

VELASCO, C. D. C. F. B.; PAIXÃO, J. M. P.; DA SILVA, L. D. V. O home-office como potencializador da síndrome de burnout e o direito à desconexão como medida preventiva. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 8, n. 1, 2021.

VIEIRA, I. Conceito(s) de burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 269–276, 2010.

VIEIRA, I.; RUSSO, J. A. Burnout e estresse: entre medicalização e psicologização. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 29, n. 2, p. 1-22, 2019.

VILHENA, S. M. R.; MACHADO, D. Q.; SILVA FILHO, J. C. L.; CARNEIRO, J. V. C.; MUNIZ, J. I. G. Estresse ocupacional no contexto de trabalho dos auditores independentes. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 11, n. 2, p. 218-240, 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Burn-out an "occupational phenomenon"**: International Classification of Diseases. 2019.

WULANSARI, C.; SUBROTO, B.; MARDIATI, E. The influence of excessive workload and work stress towards the auditor's turnover intention with job satisfaction as mediation variable. **Jurnal Ilmiah Akuntansi**, v. 6, n. 2, p. 292-316, 2021.

YAN, H.; XIE, S. How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market. **China Journal of Accounting Research**, v. 9, n. 4, p. 305-319, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2016.09.001>.

ZANIN, Caroline Estéfani; ANGONESE, Amanda Saraiva. Identificação da síndrome de burnout em motoristas do transporte da saúde. **Estudos Interdisciplinares em Psicologia**, v. 10, n. 3, p. 26-42, 2019.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO – FORMULÁRIO

Prezado (a),

Me chamo Lucas Gabriel, sou mestrando do Mestrado Profissional em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará (UFC), e estou realizando uma pesquisa como parte da dissertação, sob orientação do Prof. Dr. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano.

Este estudo tem como objetivo analisar os fatores preditores da Síndrome de Burnout entre profissionais que atuam em firmas de Auditoria Independente.

A pesquisa é composta por um questionário, dividido em duas partes:

- i) Perfil sociodemográfico e laboral dos participantes;
- ii) Questionário Maslach *Burnout Inventory* (MBI), desenvolvido para avaliar a incidência da Síndrome de Burnout e seus efeitos.

Ao responder a pesquisa, o participante concorda com os termos e conteúdos abordados. Suas respostas serão tratadas com confidencialidade e anonimato, e os resultados serão utilizados de forma conjunta apenas para fins de pesquisa acadêmica.

Não há respostas certas ou erradas e o tempo estimado de resposta deste questionário é de 3 a 5 minutos.

Sua contribuição é valiosa e essencial para o sucesso deste estudo. Agradeço antecipadamente pela sua participação.

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO - ENTREVISTA

Prezado (a),

Estou realizando uma pesquisa intitulada Fatores preditores da Síndrome de Burnout entre profissionais que atuam em firmas de auditoria independente. Este estudo tem como objetivo analisar os fatores preditores da Síndrome de Burnout entre profissionais que atuam em firmas de Auditoria Independente.

Para atingir o nosso objetivo, a pesquisa incluirá, em sua metodologia, com a escuta de profissionais que atuam em firmas de auditoria independente, por meio de entrevistas individuais.

Com essas informações, gostaríamos de solicitar a sua autorização para que possamos realizar as observações, gravações da sua participação nos momentos de entrevistas. Caso aceite, por gentileza, responder no início da entrevista.

Ao participar da entrevista, o participante concorda com os termos e conteúdos abordados. Suas respostas serão tratadas com confidencialidade e anonimato, e os resultados serão utilizados apenas para fins de pesquisa acadêmica.

Sua contribuição é valiosa e essencial para o sucesso deste estudo. Agradeço pela sua participação.