



PRODUTO  
TÉCNICO-TECNOLÓGICO

***RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO***

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

LUCAS GABRIEL BEZERRA COSTA DA SILVA / CARLOS ADRIANO SANTOS GOMES  
GORDIANO

**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**

**Produto Técnico resultado da pesquisa**  
**FATORES PREDITORES DA SÍNDROME DE 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**

Produto Técnico-Tecnológico resultante do Trabalho de Conclusão de Mestrado Profissional do Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará, como produção técnica da área de concentração de Gestão Organizacional.

Linha de Pesquisa: Controladoria, Contabilidade e Finanças

Orientador: Prof. Dr. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano

FORTALEZA  
2025

Título: Fatores preditores da Síndrome de Burnout entre profissionais que atuam em firmas de Auditoria Independente [Relatório Técnico Conclusivo]

Autores: Lucas Gabriel Bezerra Costa da Silva e Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano  
Coordenação do Programa de Pós-Graduação: Alessandra Carvalho de Vasconcelos, Coordenadora do PPAC Profissional; Augusto César de Aquino Cabral, Vice-coordenador do PPAC Profissional

Editor: Universidade Federal do Ceará (UFC)

Edição Eletrônica: dezembro de 2025

ISBN: 978-85-7485-635-3

Universidade Federal do Ceará (UFC)

Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade (FEAAC)

Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria – PPAC Profissional

Av. da Universidade, 2431, Benfica, CEP 60020-180, Fortaleza-CE

Telefone: (85) 3366-7816

Endereço eletrônico: <https://ppacprof.ufc.br>

**Produto Técnico-Tecnológico (PTT) resultante da dissertação intitulada “Fatores preditores da Síndrome de Burnout entre profissionais que atuam em firmas de Auditoria Independente”**

**Resultado da pesquisa** “Fatores preditores da Síndrome de Burnout entre profissionais que atuam em firmas de Auditoria Independente”

**Turma:** MPAC/2023

**Instituição contratante:** IEL

Prezado Sra. Superintendente do IEL,

Apresentamos a seguir um Relatório Técnico Conclusivo referente à pesquisa que fundamenta a dissertação elaborada por **Lucas Gabriel Bezerra Costa da Silva**, sob a orientação do Prof. Dr. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano, no período de “2023 a 2025”, no âmbito do Mestrado Profissional em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará.

Estamos certos de que este trabalho constitui um relevante instrumento para melhorias das ações empreendidas pelo(a) “instituição contratante” junto a suas instituições parceiras.

Atenciosamente,

Lucas Gabriel Bezerra Costa da Silva, Me. em Administração e Controladoria (UFC)

Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano, Dr. em Educação Brasileira (UFC)

## 1. APRESENTAÇÃO DA PESQUISA

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.

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.

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.

Sob este enfoque, este Produto Técnico é parte integrante do Trabalho de Conclusão do Mestrado Profissional em Administração e Controladoria e tem como objetivo geral, 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.

O estudo 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).

## 2. 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.

### 2.1 Perfil Sociodemográfico dos Participantes

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

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%.

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 fora do ambiente corporativo da empresa.

## 2.2. Resultados da aplicação do *Maslach Burnout Inventory* (MBI)

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

Tabela 2 – Estatística descritiva - MBI

ID	Assertivas	Média	MODA	Media-na	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.

### 2.2.1 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) e 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.

### 2.2.2 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.

### ***2.2.3 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.

## **2.3 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

<b>Teste de KMO e Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		0,853
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.	Aprox. Qui-quadrado	968,89
Teste de esfericidade de Bartlett	Sig.	0

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

	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	0,913a											
EE8	-0,274	-0,29	-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	-0,05	-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	-0,032	0,131	0,132	0,12	0,018	0,021	0,133	-0,13	-0,037	0,053	-0,211	0,899a		
RP17	0,032	0,016	0,15	0,078	0,022	-0,124	-0,05	-0,043	-0,029	0,016	-0,142	-0,154	0,831a	
RP18	-0,145	-0,091	-0,021	0,069	0,082	-0,087	0,071	0,092	-0,034	0,138	-0,156	-0,16	-0,337	0,765a

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	0,7	-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	0,73
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.

## 2.4 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

<b>Constructos</b>	<b>AC</b>	<b>(rho_c)</b>	<b>AVE</b>
Despersonalização	0,498	0,398	0,429
Exaustão Emocional	0,849	0,864	0,536
Realização Pessoal	0,667	0,74	0,506

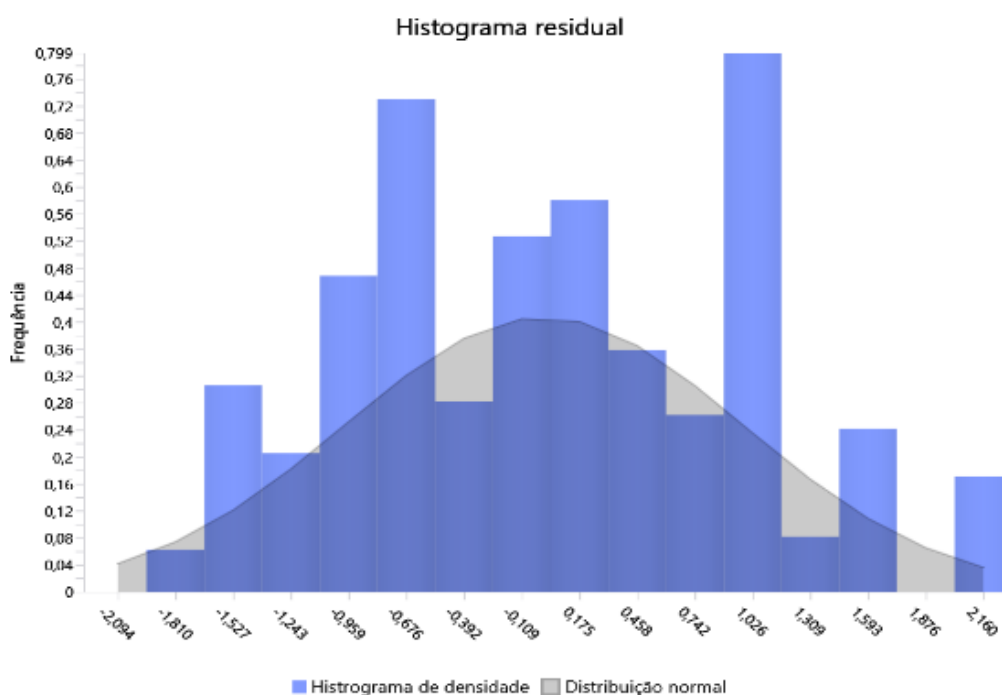
Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

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 1.

Figura 1 – Histograma dos Resíduos - Preditores do Burnout Exaustão Emocional



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A partir da Figura 1, 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	1,01
Firma multinacional	0,088	0,455	1,125	0,262	1,02
<b>Gênero</b>	<b>0,194</b>	<b>0,156</b>	<b>2,499</b>	<b>0,013</b>	1,02
Quadrado R					0,05
R-quadrado ajustado					0,03
Teste de <i>Durbin-Watson</i>					1,92
Teste <i>Breusch-Pagan</i>					0,83

Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

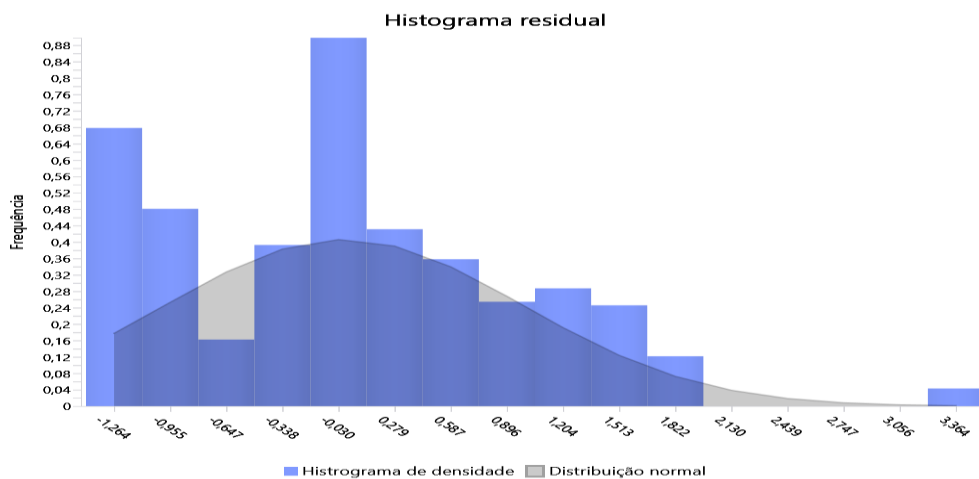
A partir da tabela 9, observa-se que o modelo apresentou os seguintes resultados:  $R^2 = 0,045$  e  $R^2$  ajustado =  $0,027$ . Com isso, pode-se indicar que os preditores explicam cerca de 2,7% da variação na exaustão emocional — efeito estatisticamente válido.

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 Lés (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 2 apresenta o histograma dos resíduos para os preditores do Burnout.

Figura 2 – Histograma dos Resíduos - Preditores do Burnout Despersonalização



Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

Com base na Figura 2, 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	1,01
Firma multinacional	0,037	0,455	0,472	0,637	1,02
<b>Gênero</b>	<b>-0,198</b>	<b>0,157</b>	<b>2,539</b>	<b>0,012</b>	1,02
Quadrado R					0,04
R-quadrado ajustado					0,02
Teste de <i>Durbin-Watson</i>					1,94
Teste <i>Breusch-Pagan</i>					0,15

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 e 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.

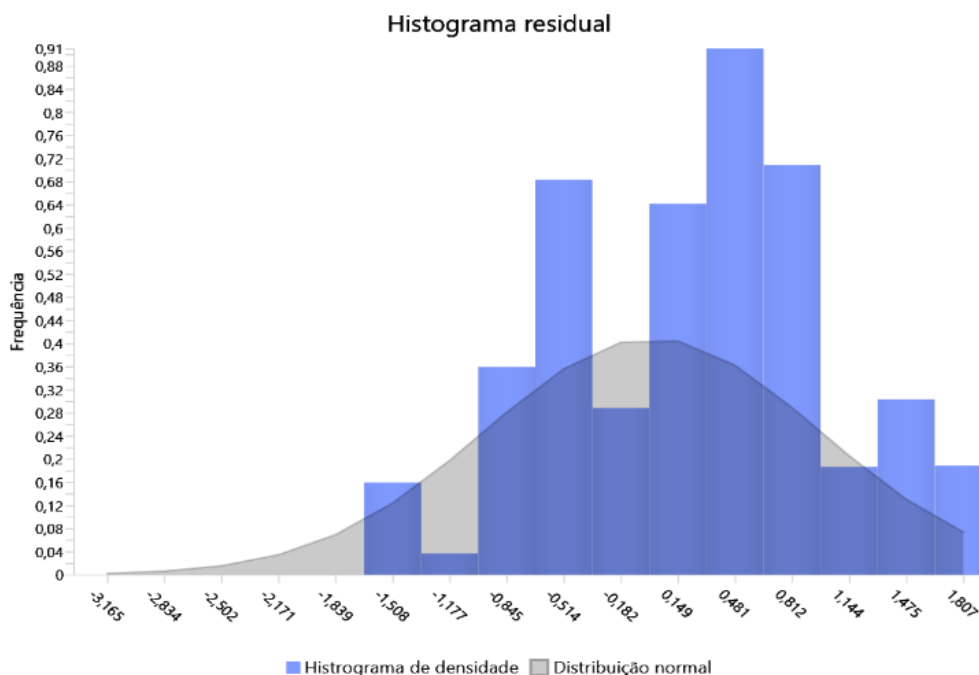
Norlund et al. (2010) apontam que a porcentagem de indivíduos com alto nível de Burnout (SMBQ > 4,0) foi de 13%. As mulheres exibiram níveis superiores aos dos homens, sendo a diferença mais acentuada no grupo etário de 35 a 44 anos. Observou-se também que o Burnout diminui com o avanço da idade em ambos 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. Lés 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 3, apresenta o histograma de resíduos para o preditor de Burnout.

Figura 3 – Histograma dos Resíduos - Preditores do Burnout Realização Pessoal



Fonte: Dados da Pesquisa (2025).

A partir da Figura 3 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
<b>Faixa Etária</b>	<b>-0,177</b>	<b>0,124</b>	<b>2,301</b>	<b>0,023</b>	1,01
Faixa Etária	-0,094	0,452	1,208	0,229	1,02
<b>Gênero</b>	<b>-0,13</b>	<b>0,156</b>	<b>1,685</b>	<b>0,094</b>	1,02
Quadrado R					0,05
R-quadrado ajustado					0,04
Teste de <i>Durbin-Watson</i>					2,07
Teste <i>Breusch-Pagan</i>					0,18

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 sentimento 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.

### 3. CONCLUSÃO

O 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

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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-participante/auditores-independentes>
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout** (síndrome do esgotamento profissional). Brasília: Ministério da Saúde, [s.d.]. Disponível em:

de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout

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.

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

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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>.

## DETALHAMENTO DO RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO

### 1. ADERÊNCIA

#### 1.1 Relação/afinidade da produção com a área de concentração do Programa:

A presente produção apresenta afinidade com a Gestão Organizacional - área de concentração do Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria (PPAC Profissional) – por analisar fenômenos relacionados à organização do trabalho, aos modelos de gestão e às práticas institucionais que impactam o comportamento, desempenho e saúde dos indivíduos no ambiente organizacional, sob o contexto de investigar os fatores preditores da Síndrome de Burnout em profissionais que atuam em firmas de Auditoria Independente, o estudo desloca o foco do adoecimento individual para uma perspectiva sistêmica, evidenciando como estruturas organizacionais, processos de trabalho e decisões gerenciais influenciam o bem-estar laboral.

#### 1.2 Relação/afinidade da produção com uma das linhas de pesquisa do Programa:

A presente produção apresenta afinidade com a linha de pesquisa Contabilidade, Controladoria e Finanças por causa que o objeto de estudo está diretamente inserido no contexto organizacional das firmas de Auditoria Independente, instituições que operam sob rigorosos padrões contábeis, normativos e de governança. A auditoria, enquanto função essencial do sistema contábil-financeiro, está relacionada à qualidade da informação contábil, à confiabilidade das demonstrações financeiras e à redução da assimetria informacional, elementos centrais dessa linha de pesquisa.

#### 1.3 Relação/afinidade da produção com um dos projetos de pesquisa do orientador do TCC:

A presente produção apresenta afinidade com o projeto de pesquisa intitulado Fatores preditores da Síndrome de Burnout entre profissionais que atuam em firmas de Auditoria Independente, liderado pelo Professor Dr. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano devido a formação interdisciplinar do orientador, que transita entre Psicologia e Contabilidade, característica que se revela central para a condução teórica, metodológica e analítica do estudo. A investigação da Síndrome de Burnout em profissionais de Auditoria Independente demanda, por natureza, uma abordagem integradora dos aspectos psicossociais do trabalho com elementos organizacionais próprios da área contábil.

### 2. IMPACTO

- ( ) Ausência de Impacto de transformação do ambiente ao qual se destina
- ( ) Baixo Impacto de transformação do ambiente ao qual se destina
- ( X ) Médio Impacto de transformação do ambiente ao qual se destina
- ( ) Alto Impacto de transformação do ambiente ao qual se destina

**Justificativa:** Os resultados podem fornecer subsídios para o redesenho de processos de trabalho, revisão de cargas horárias, planejamento mais eficiente dos períodos de alta demanda (busy season) e aprimoramento das políticas de gestão de pessoas. A identificação

de níveis elevados de exaustão emocional e despersonalização permite às firmas diagnosticar riscos psicossociais latentes, favorecendo a implementação de programas de bem-estar, suporte psicológico, gestão do estresse e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, com reflexos positivos no clima organizacional e no engajamento das equipes.

### 3. APLICABILIDADE

3.1 **Aplicabilidade realizada** - grau de facilidade com que o produto foi empregado.

- Não aplicada
- Baixa aplicabilidade realizada
- Média aplicabilidade realizada
- Alta aplicabilidade realizada

**Justificativa:** Produto não aplicado

3.2 **Replicabilidade** - capacidade de ser replicável em outros contextos.

- Restrita
- Irrestrita
- Escalável

**Justificativa:** A replicabilidade caracterizada como restrita se justifica devido ao ambiente da pesquisa voltado à área de Auditoria Independente.

4. **INOVAÇÃO** - intensidade do conhecimento inédito na criação e desenvolvimento do produto.

- Sem inovação
- Baixo teor de inovação** - Inovação adaptativa, utilização de conhecimento pré-existente
- Médio teor de inovação** - Incremental, modificação de conhecimentos pré-estabelecidos
- Alto teor de inovação** - Inovação radical, mudança de paradigma

**Justificativa:** Baixo teor de inovação, tendo em vista que o modelo teórico utilizado, denominado Maslach Burnout *Inventory*, é um instrumento validado, porém foi adaptado para o contexto profissional dos Auditores Independentes na pesquisa.

5. **COMPLEXIDADE** (está relacionada ao grau de interação dos atores, relações e conhecimentos necessários à elaboração e ao desenvolvimento de produtos técnico tecnológicos – pessoas envolvidas na elaboração e/ou validação do produto.)

- Não complexo
- Baixa complexidade** - Inovação adaptativa, utilização de conhecimento pré-existente
- Média complexidade** - Incremental, modificação de conhecimentos pré-estabelecidos
- Alta complexidade** - Inovação radical, mudança de paradigma

**Justificativa:** Baixa complexidade, tendo em vista que o modelo teórico utilizado, denominado Maslach Burnout *Inventory*, é um instrumento validado, porém foi adaptado para o contexto profissional dos Auditores Independentes na pesquisa.

**ISBN:** 978-85-7485-635-3