



## Síndrome de burnout e transtornos psicológicos em auditores independentes no Brasil

### Burnout syndrome and psychological disorders in independent auditors in Brazil

Thalita da Silva Sousa<sup>1</sup>

<https://orcid.org/0009-0006-9555-6088>

Naiara Leite dos Santos Sant'Ana<sup>2</sup>

<https://orcid.org/0000-0002-6529-3284>

Thicia Stela Lima Sampaio<sup>3</sup>

<https://orcid.org/0000-0001-7105-9825>

Maria Layane Silva Gomes<sup>4</sup>

<https://orcid.org/0000-0002-7690-9873>

Nélida Astezia Castro Cervantes<sup>5</sup>

<https://orcid.org/0000-0003-0614-9300>

Recebido em: 04 jan. 2025

Aceito em: 17 abr. 2025

**Como citar este artigo:** SOUSA, T. da S.; SANT'ANA, N. L. dos 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 (SC), Brasil, v. 14, n. 1, p. e3736-e3736, 2025. DOI: 10.33362/visao.v14i1.3736. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/3736>.

**Resumo:** Os profissionais de auditoria independente executam um trabalho crucial na identificação de riscos, na garantia de integridade financeira e na conformidade das instituições, superando adversidades laborais que podem desencadear sintomas de estresse e ansiedade, que quando não são oportunamente identificados e tratados, são capazes de isoladamente ou de forma combinada progredirem para a síndrome de *burnout* ou depressão. Com o objetivo de descrever a ocorrência das três dimensões da síndrome de burnout em auditores independentes, este estudo utilizou um questionário dividido em três etapas e

---

<sup>1</sup> Graduada. Ciências Contábeis. Universidade Federal do Ceará. E-mail: [thalits@alu.ufc.br](mailto:thalits@alu.ufc.br).

<sup>2</sup> Doutora em Administração. Departamento de Contabilidade. Universidade Federal do Ceará. E-mail: [naiarasantana@ufc.br](mailto:naiarasantana@ufc.br).

<sup>3</sup> Mestra em Administração e Controladoria. Doutoranda em Administração e Controladoria. Universidade Federal do Ceará. E-mail: [thiciasampaio@gmail.com](mailto:thiciasampaio@gmail.com).

<sup>4</sup> Mestra em Administração e Controladoria. Doutoranda em Administração e Controladoria. Universidade Federal do Ceará. E-mail: [layane.silva97@gmail.com](mailto:layane.silva97@gmail.com).

<sup>5</sup> Doutora em Ciências Sociais. Faculdade de Direito. Universidade Federal do Ceará. E-mail: [nelidacervantes@hotmail.com](mailto:nelidacervantes@hotmail.com).

composto por duas escalas, o *Maslach Burnout Inventory* e a escala de depressão, ansiedade e estresse. A realização da pesquisa foi divulgada no LinkedIn, WhatsApp e e-mail, com coleta via formulário do Google forms disponível para acesso por um período de quatro meses no ano de 2024. A amostra foi composta por 70 auditores independentes brasileiros. Os principais resultados mostraram que 91,4% da amostra tem idade entre 20 e 30 anos, sendo 67,1% do sexo feminino, residentes no Ceará, com até 3 anos de profissão e trabalham como auditores assistentes em uma das *Big Four*. Verificou-se que os auditores independentes apresentaram níveis significativos de síndrome de *burnout* e graus relevantes de depressão, ansiedade e estresse. Concluiu-se que a profissão de auditor independente sofre grande exposição ao estresse, afetando o bem-estar individual dos auditores e a qualidade do trabalho desempenhado, podendo levar os mesmos à exaustão e preocupações cotidianas excessivas.

**Palavras-Chave:** Auditor Independente. Síndrome de *burnout*. Transtornos psicológicos.

**Abstract:** Independent auditors play a crucial role in identifying risks, ensuring the financial integrity and compliance of institutions, and overcoming work-related adversities that can trigger symptoms of stress and anxiety, which, if not recognized and treated on time, can evolve, individually or together, into burnout syndrome or depression. To describe the occurrence of the three dimensions of burnout syndrome in independent auditors, this study used a questionnaire divided into three stages and composed of two scales, the Maslach Burnout Inventory, and the depression, anxiety, and stress scale. The survey was disseminated on LinkedIn, WhatsApp, and email, with data collection via Google Forms, available for access for four months in 2024. The sample consisted of 70 Brazilian independent auditors. The main results showed that 91.4% of the sample was between 20 and 30 years old, 67.1% female, living in Ceará, with up to 3 years of experience in the profession and working as assistant auditors in one of the Big Four. It was found that independent auditors presented significant levels of burnout syndrome and relevant degrees of depression, anxiety, and stress. It was concluded that the profession of independent auditor suffers great exposure to stress, affecting the individual well-being of auditors and the quality of the work performed, which can lead to exhaustion and excessive daily worries.

**Keywords:** Independent auditor. Burnout syndrome. Psychological disorders.

## INTRODUÇÃO

Após os escândalos financeiros ocorridos no início dos anos 2000, como o caso da empresa Enron e da firma de auditoria Arthur Andersen, começaram a surgir indagações acerca do trabalho dos auditores (Cunha *et al.*, 2019). Em decorrência disso, em 30 de julho de 2002, surgiu a Lei Sarbanes - Oxley, com o objetivo de recuperar a confiança abalada dos investidores no mercado de capitais (Silva; Robles Junior, 2008).

De acordo com Crepaldi (2019), a sociedade deseja a apresentação de demonstrações contábeis adequadas e esclarecedoras à opinião pública, desse modo, a auditoria independente nasceu a partir da necessidade de dar uma maior credibilidade aos números apresentados pelas empresas aos usuários da informação contábil.

Devido à importância do trabalho dos auditores, é possível notar uma grande exposição ao estresse e pressões internas e externas por ser necessário lidar com clientes e prazos acirrados, o que pode levar os auditores a passarem por altos níveis de estresse ocupacional, que se não forem administrados, podem resultar em síndrome de *burnout* (Vilhena *et al.*, 2021). Destaca-se ainda que a auditoria vem sendo considerada como a área mais estressante das especialidades da contabilidade (Hasin; Omar, 2007).

Além disso, essas pressões que o auditor sofre podem acabar contribuindo para o aumento da ansiedade, que é definida como um sentimento vazio e desagradável de medo, representado pela tensão ou desconforto advindo de antecipação de perigo, elementos desconhecidos ou situações incomuns (Castillo *et al.*, 2000). Schuster *et al.* (2015) encontraram uma correlação positiva entre síndrome de *burnout*, depressão, ansiedade e estresse, em razão do sentimento de falta de sentido, apatia ou desinteresse pelo trabalho.

Destaca-se que os transtornos mentais e comportamentais são uma das principais causas de perda de dias de trabalho (Ribeiro *et al.*, 2019), enquanto os transtornos de ansiedade se enquadram como segunda causa de maior afastamento laboral (Santana *et al.*, 2016).

Ademais, altos níveis de estresse não afetam apenas o bem-estar individual dos auditores, mas podem interferir na qualidade do trabalho, pois estes apresentam influência negativa sobre o nível de ceticismo profissional (Haveroth; Cunha, 2023), característica imprescindível ao auditor.

O Ministério da Saúde define a síndrome de *burnout* como um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade (Ministério da Saúde, 2024). Essa síndrome manifesta-se em três dimensões: i) exaustão emocional, ii) baixa realização e iii) despersonalização. Além disso, foi incluído na Classificação Internacional de Doenças da Organização Mundial da Saúde, caracterizando-se como uma doença ocupacional. (World Health Organization, 2022).

Assim, esta pesquisa tem como questão problema: Quais as características da ocorrência das três dimensões da síndrome de *burnout* e dos transtornos psicológicos em auditores independentes? Essa pesquisa tem como objetivo geral descrever as características da ocorrência das três dimensões da síndrome de *burnout* e dos transtornos psicológicos em auditores independentes.

Um estudo realizado nos Estados Unidos revelou que existe uma associação entre *burnout* e ideação suicida, o que fortalece a importância desse tema na sociedade (Dyrbye *et al.*, 2008). Segundo Lindblom *et al.* (2006), há a necessidade de estudos sobre os níveis da síndrome de *burnout* em todos os locais de trabalho, já que as pesquisas científicas se concentram, principalmente em profissionais da saúde, educação, policiais, assistentes sociais

e agentes penitenciários (Neves; Oliveira; Alves, 2014).

Essa pesquisa se mostra relevante por não haver sido encontrado estudos que utilizam a Escala de depressão, ansiedade e estresse-21 (DASS-21) em auditores independentes. Segundo Yan e Xie (2016), o efeito do estresse no trabalho sobre a qualidade da auditoria raramente é abordado no domínio dos estudos de auditoria.

Vale mencionar ainda o impacto negativo que esses fatores podem gerar na economia, uma vez que trabalhadores estressados diminuem seu desempenho e aumentam os custos das organizações com problemas de saúde, com o aumento do absenteísmo, da rotatividade e do número de acidentes no local de trabalho (Reis; Fernandes; Gomes, 2010). Portanto, esse estudo se mostra relevante, pois pode contribuir para a análise, compreensão do estresse ocupacional, ansiedade, depressão e síndrome de *burnout* nos auditores independentes, colaborando para melhorias para os auditores, e consequentemente para as organizações e a sociedade.

## REFERENCIAL TEÓRICO

### ESTRESSE OCUPACIONAL, SÍNDROME DE *BURNOUT*, ANSIEDADE E DEPRESSÃO

Selye (1956) definiu o estresse como a Síndrome de Adaptação Geral (SAG), e que compreende três fases: alarme, resistência e exaustão. Para Paschoal e Tamayo (2004), o estresse ocupacional pode ser definido como um processo em que o indivíduo percebe as demandas do trabalho como estressores, os quais, ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam no indivíduo reações negativas. Ainda de acordo com Paschoal e Tamayo (2004), os estressores organizacionais podem ser de natureza física, como iluminação, ruídos e ventilação ou psicossocial, baseados nos papéis, os fatores intrínsecos ao trabalho, os aspectos do relacionamento interpessoal no trabalho, a autonomia/controle no trabalho e os fatores relacionados ao desenvolvimento da carreira.

A constante busca por resultados excelentes no meio corporativo afeta tanto as práticas das próprias organizações, como também o bem-estar de seus colaboradores (Vilhena *et al.*, 2021). De acordo com Aguiar *et al.* (2017), os agentes estressores organizacionais tornam-se responsáveis pelo desencadeamento de mecanismos de enfrentamento por parte dos trabalhadores. Entretanto, esses mecanismos, a partir de determinado momento, passam a ser disfuncionais e favorecem o surgimento da síndrome de *burnout*.

Maslach e Jackson (1981) afirmaram que essa síndrome se dá como uma forma de resposta à cronificação do estresse advindo do trabalho. Portanto, o estresse é um componente básico para a compreensão da síndrome de *burnout* (Maslach, 2006), pois é

resultado de muitas tentativas falhas de lidar com situações de estresse crônico (Bernd; Beuren, 2017).

Derivada do inglês, *burn* (queimar) e *out* (exterior), a síndrome de *burnout* ou síndrome do esgotamento profissional, 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 (Ministério da Saúde, 2024). Por mais que a relação entre depressão, ansiedade e estresse seja complexa, pesquisas mostram que são fenômenos interligados, pois alternam entre sentimentos negativos, desconforto emocional e algumas alterações fisiológicas (Vignola, 2013).

Segundo a CID-11, a ansiedade é definida como reação a ameaças orientadas para o futuro, manifestando-se por qualquer apreensão ou preocupação excessiva focada em eventos diários, acompanhada por sentimentos de medo e tensão. É considerada patológica quando causa prejuízos em áreas importantes de funcionamento, como na vida pessoal, familiar, social, educacional ou ocupacional (Frota *et al.*, 2022).

Já a depressão, é caracterizada pelo humor depressivo, como tristeza, irritabilidade e vazio, por exemplo, e pela perda do prazer acompanhado por outros sintomas cognitivos, comportamentais ou neurológicos que afetam de modo significativo a capacidade funcional do indivíduo (World Health Organization, 2019).

A depressão é o transtorno psiquiátrico mais prevalente e a segunda principal causa de sobrecarga em todo o mundo (Hollon *et al.*, 2021). De acordo com o Relatório Mundial de Saúde Mental de 2022, da Organização Mundial da Saúde (OMS), os casos de ansiedade e depressão aumentaram 25% em escala global no ano de 2019. Por mais que não se possa afirmar que o trabalho é a causa exclusiva de quadros depressivos, Teixeira (2007) afirma que há um consenso de que o ambiente e as condições de trabalho podem ser responsáveis pelo aparecimento do quadro de depressão.

## TRABALHO DA AUDITORIA INDEPENDENTE E ESTRESSE

De acordo com a NBC TA 200 (R1), o objetivo da auditoria é aumentar o grau de confiança nas demonstrações contábeis por parte de seus usuários. Isso se dá por meio do parecer de auditoria, que contém a expressão de opinião do auditor, evidenciando se as demonstrações contábeis foram elaboradas conforme as normas contábeis (Conselho Federal de Contabilidade, 2016).

Com as constantes mudanças nas diretrizes que regem a profissão, tem-se buscado entender algumas variáveis que se relacionam diretamente com a qualidade dos processos de elaboração do parecer de auditoria, que abrange a opinião do auditor (Ames *et al.*, 2023). Conforme o IFAC (*International Federation of Accountants*), dentre elas estão a confiança,

natureza questionadora, resposta ao estresse, pressões de tempo ou conflito, conhecimento, experiências práticas e culturais e ceticismo profissional. Além disso, o estresse merece uma maior atenção (Ames *et al.*, 2023), levando em consideração que área de auditoria tem sido apontada como a área mais estressante no ramo contábil (Hasin; Omar, 2007).

Por ser uma especialidade que busca passar confiança e credibilidade aos usuários da informação, são delimitadas algumas características ao auditor (Figueiredo; Martins, 2016), tais como: integridade, posicionamento, ação, objetividade, independência, confidencialidade, competência profissional, atendimento às normas técnicas, zelo, orientação e assistência (Hoog; Carlin, 2009).

Com a adoção do *International Financial Reporting Standards Auditing* (IFRS), espera-se uma melhoria na qualidade dos relatórios financeiros (Sousa; Sousa; Demonier, 2016), representando assim uma mudança considerável nos padrões contábeis. Essas transições geram impactos significativos, e na medida em que as normas passam por alterações, causam ansiedade nos profissionais envolvidos, dado que estes precisam constantemente estar atualizados, desenvolvendo aprendizagem contínua com o fim de garantir que as demonstrações financeiras estejam conforme os padrões internacionais (Marques; Souza, 2017).

O auditor independente está incluído em um ambiente de alta complexidade. A pressão por precisão, altos níveis de responsabilidade, complexidade das normas e riscos profissionais podem contribuir para o aumento do estresse, sentimento de medo, angústia e esgotamento (Rosa; Zanetti, 2023).

Vale ressaltar que os sintomas de exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal, característicos da síndrome de *burnout*, têm potencial de acontecer em diversas profissões, como no caso da auditoria, mas supõe-se em especial na profissão de auditor interno, em decorrência de pressões de gestores de diferentes níveis hierárquicos (Bernd; Beuren, 2017).

## MATERIAL E MÉTODOS

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa descritiva. Quanto à natureza, pode ser classificada como quantitativa. Acerca dos procedimentos, configura-se como um levantamento do tipo *survey*. A população é composta por auditores independentes brasileiros, e a amostra constitui-se por 70 auditores respondentes ao questionário. Para a distribuição do questionário, o envio foi realizado via chat pelo LinkedIn, WhatsApp e e-mail, a fim de obter informações sobre o comportamento de auditores independentes no Brasil.

Para a coleta de dados foram utilizados dados primários, tendo como instrumento de coleta um questionário, que foi disponibilizado nas redes sociais LinkedIn, WhatsApp e e-mail,

por meio de um link (<https://forms.gle/myqGtgXA8dm6pH6W6>). O instrumento foi elaborado no *Google Forms* e ficou aberto a respostas por 4 meses (22 de novembro de 2023 a 22 de março de 2024). As questões utilizadas eram do tipo abertas e fechadas, com alternativas para escolha.

O questionário foi fragmentado em três partes, em que na primeira continham informações acerca das características do respondente, tais como idade, gênero, formação acadêmica, local de residência, tempo de atuação na profissão, cargo de ocupação e se a firma de auditoria a qual estava vinculado faz parte do grupo *Big Four*. Na segunda parte, utilizou-se o *Maslach Burnout Inventory - General Survey* (MBI - GS) com o intuito de medir as dimensões da síndrome de *burnout*. O MBI-GS é composto por 24 itens, abrangendo as três dimensões da síndrome de *burnout*. Os itens foram avaliados numa escala *Likert*, variando de 0 (nunca) a 6 (todos os dias). Na terceira parte, utilizou-se da Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse-21 (DASS-21) desenvolvida em 1995 por Lovibond e Lovibond, composta por 21 alternativas, medidos em escala *Likert*, com variação de 0 (não aconteceu comigo) a 3 (aconteceu comigo na maior parte do tempo). É uma medida de autorrelato e os participantes devem avaliar a frequência em que emoções negativas os impactaram na semana anterior (Norton, 2007; Oei *et al.*, 2013; Vignola, 2013).

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

### ANÁLISE DAS CARACTERÍSTICAS DOS PARTICIPANTES

Com base na primeira parte do questionário, gerou-se a Tabela 1, na qual observa-se a faixa etária dos participantes, segregados em grupos etários.

**Tabela 1** - Faixa etária dos participantes

Faixa etária	nº	%
20-25 anos	41	58,6%
26-30 anos	23	32,9%
31-35 anos	4	5,7%
36-40 anos	2	2,9%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Dados da pesquisa (2024).

Com base na Tabela 1, dos 70 participantes, 58,6% (41) têm entre 20 e 25 anos, 32,9% (23) dos participantes têm entre 26 e 30 anos, 5,7% (4) dos participantes têm entre 31 e 35 anos, e 2,9% (2) dos participantes têm entre 36 e 40 anos. Percebe-se que a maior parcela de respondentes se enquadra na faixa etária entre 20 e 30 anos, caracterizando uma amostra jovem, assim como no estudo desenvolvido por Utami e Nahartyo (2013), no qual 51,7% da amostra possuía idade entre 20 e 30 anos.

Verificou-se que 67,1% (47) dos respondentes são do gênero feminino e 32,9% (23) são do gênero masculino. Nota-se que o maior número de respondentes é do sexo feminino, diferentemente da pesquisa de Bernd e Beuren (2017), em que 73% da sua amostra era composta por respondentes do sexo masculino.

Quanto ao nível de escolaridade dos respondentes, observa-se que a maior parcela da amostra possui ensino superior completo (79%), enquanto 21% (15) dos respondentes possuem ensino superior incompleto. Dos que possuem nível superior completo, 18,18% possuem especialização, mestrado ou MBA.

Quanto a área de conhecimento dos respondentes, pode-se notar que a grande maioria da amostra de auditores independentes é do curso de Ciências Contábeis (81,4%), seguido pela graduação em Administração (11,4%). Há também profissionais de outras áreas, como Economia (1,4%), Direito (1,4%), Engenharia (1,4%), Matemática (1,4%) e Sistemas de informações (1,4%).

Quanto a distribuição regional, observou-se que foram citados 11 estados brasileiros, dentre os quais o Ceará foi o que mais apresentou respostas, com 42,9% (30) dos respondentes. Em seguida, tem-se o estado de São Paulo, com 37,1% (26) de respondentes, Rio de Janeiro, com 5,7% (4), Paraná e Rio Grande do Sul cada um com 2,9% (4), seguidos por Amazonas, Distrito Federal, Goiás, Mato Grosso, Minas Gerais e Santa Catarina com 1 pessoa (1,4%) cada.

Sobre o enquadramento quanto a firma em que o auditor trabalha fazer parte do grupo *Big Four*, identificou-se que 75,7% da amostra é vinculado a uma *Big Four* e 24,3% não é. Quanto ao tempo de atuação na área de auditoria, os anos foram fragmentados em intervalos de tempo. As respostas obtidas variaram entre 1 e 5 anos (87,1%), entre 6 e 10 anos (10%), entre 11 e 15 anos (1,4%) e entre 16 e 20 anos (1,4%). Destaca-se, portanto, que a maioria dos respondentes se encontra no início da carreira. Conforme os estudos de Vilhena *et al.* (2021), profissionais de auditoria independente que se encontram no começo da carreira, apresentam um nível elevado de estresse.

Quanto ao cargo ocupado pelos auditores independente respondentes, notou-se que a maior parte da amostra é constituída por auditores assistentes (47,1%) e auditores seniores (31,4%). Esse achado diverge das características amostrais do estudo realizado por Bernd e Beuren (2017), cujo maior número de respostas foi dos cargos de gerência (35%), enquanto a pesquisa de Vilhena *et al.* (2021), 59% dos respondentes ocupavam o cargo de auditor assistente e 29% de auditores seniores, apresentando um resultado semelhante ao desta pesquisa.

## ANÁLISE DA SÍNDROME DE *BURNOUT* NA AMOSTRA

As tabelas 2 a 4 apresentam os resultados da etapa 2 da pesquisa, com a aplicação do



MBI – GS. A Tabela 2 apresenta 8 itens relacionados ao esgotamento emocional e a frequência em que as situações ocorriam no dia a dia dos respondentes, variando de 0 (nunca) a 6 (todos os dias).

**Tabela 2** - Frequência das situações relacionadas ao esgotamento emocional

Situações	Escala						
	0	1	2	3	4	5	6
1. Sinto-me emocionalmente esgotado pelo meu trabalho	1 1,4%	2 2,9%	8 11,4%	16 22,9%	16 22,9%	18 25,7%	9 12,9%
2. Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho	2 2,9%	1 1,4%	3 4,3%	10 14,3%	18 25,7%	23 32,9%	13 18,6%
3. Sinto-me cansado quando me levanto de manhã e tenho que encarar outro dia de trabalho	2 2,9%	4 5,7%	10 14,3%	12 17,1%	14 20,0%	15 21,4%	13 18,6%
4. Trabalhar com pessoas o dia todo é realmente um cansaço para mim	7 10,0%	12 17,1%	17 24,3%	16 22,9%	6 8,6%	6 8,6%	6 8,6%
5. Sinto-me acabado(a)/esgotado(a) pelo meu trabalho	2 2,9%	6 8,6%	9 12,9%	16 22,9%	7 10,0%	19 27,1%	11 15,7%
6. Sinto que estou trabalhando demais	2 2,9%	2 2,9%	6 8,6%	11 15,7%	17 24,3%	14 20,0%	18 25,7%
7. Trabalhar diretamente com pessoas me deixa muito tenso/estressado	6 8,6%	9 12,9%	13 18,6%	17 24,3%	12 17,1%	7 10,0%	6 8,6%
8. Sinto como se minha paciência estivesse chegando ao fim	3 4,3%	8 11,4%	13 18,6%	11 15,7%	11 15,7%	12 17,1%	12 17,1%
<b>Totais</b>	<b>25</b> <b>4,46%</b>	<b>44</b> <b>7,86%</b>	<b>79</b> <b>14,11%</b>	<b>109</b> <b>19,46%</b>	<b>101</b> <b>18,04%</b>	<b>114</b> <b>20,36%</b>	<b>88</b> <b>15,71%</b>

**Nota:** 0 = Nunca; 1 = Algumas vezes no ano; 2 = Uma vez no mês; 3 = Poucas vezes no mês; 4 = Uma vez por semana; 5 = Algumas vezes por semana; 6 = Todos os dias.

**Fonte:** Dados da pesquisa (2024).

Observa-se que para o item 1 - “Sinto-me emocionalmente esgotado pelo meu trabalho”, 18 respondentes optaram pela alternativa 5 - “algumas vezes por semana”, totalizando 25,7% das respostas. Já no item 4 – “Trabalhar com pessoas o dia todo é realmente um cansaço para mim”, 17 participantes (24,3%) escolheram a alternativa 2 – “uma vez no mês” e 16 (22,9%), a alternativa 3 – “poucas vezes no mês”. No item 5 – “Sinto-me acabado/esgotado pelo meu trabalho”, a maioria dos participantes (27,1%) selecionou a alternativa 5 – “algumas vezes por semana”. Já no item 6 – “Sinto que estou trabalhando demais”, 25,7% (18) dos respondentes optou pela alternativa 6 – “todos os dias” e 20% (14) optou pela alternativa 5 – “algumas vezes por semana”. Para o item 7 – “Trabalhar diretamente com pessoas me deixa muito tenso/estressado”, 17 participantes (24,3%) selecionaram a opção 3 – “Poucas vezes no mês”. E no item 8 – “Sinto como se minha paciência tivesse chegado ao fim”, 13 respondentes (18,6%) optaram pelo item 2 – “uma vez no mês”, 12 (17,1%) pelo item 5 – “algumas vezes por semana” e 12 (17,1%) pelo item 6 – “todos os dias”.

Nota-se que para os itens referentes ao esgotamento emocional, houve uma frequência maior de respostas na alternativa 5 – “algumas vezes por semana”, com 114 respostas (20,36%), evidenciando que os profissionais analisados nesse estudo apresentam

altos níveis de cansaço.

A Tabela 3, disposta em 8 afirmativas, mostra a frequência de situações ligadas à baixa realização pessoal no trabalho.

**Tabela 3** - Frequência das situações relacionadas à baixa realização no trabalho

Situações	Escala						
	0	1	2	3	4	5	6
9. Posso facilmente entender como os meus colegas se sentem	0 0,0%	1 1,4%	5 7,1%	9 12,9%	13 18,6%	18 25,7%	24 34,3%
10. Lido eficazmente com os problemas dos meus colegas	2 2,9%	2 2,9%	2 2,9%	3 4,3%	17 24,3%	11 15,7%	9 12,9%
11. Sinto que estou influenciando positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho	4 5,7%	7 10,0%	4 5,7%	21 30,0%	13 18,6%	15 21,4%	6 8,6%
12. Sinto-me cheio(a) de energia	10 14,3%	11 15,7%	20 28,6%	20 28,6%	6 8,6%	2 2,9%	1 1,4%
13. Consigo facilmente deixar os meus colegas à vontade	0 0,0%	2 2,9%	6 8,6%	12 17,1%	21 30,0%	19 27,1%	10 14,3%
14. Sinto-me satisfeito depois de ter trabalhado junto com os meus colegas	1 1,4%	1 1,4%	8 11,4%	14 20,0%	29 41,4%	9 12,9%	8 11,4%
15. No meu trabalho tenho alcançado muitas coisas boas	2 2,9%	0 0,0%	8 11,4%	22 31,4%	17 24,3%	11 15,7%	10 14,3%
16. No meu trabalho lido com problemas emocionais com calma	1 1,4%	7 10,0%	15 21,4%	23 32,9%	16 22,9%	5 7,1%	3 4,3%
<b>Totais</b>	<b>20 3,7%</b>	<b>31 5,8%</b>	<b>68 12,7%</b>	<b>124 23,1%</b>	<b>132 24,6%</b>	<b>90 16,8%</b>	<b>71 13,3%</b>

**Nota:** 0 = Nunca; 1 = Algumas vezes no ano; 2 = Uma vez no mês; 3 = Poucas vezes no mês; 4 = Uma vez por semana; 5 = Algumas vezes por semana; 6 = Todos os dias.

**Fonte:** Dados da pesquisa (2024).

Verifica-se que na situação 9 – “Posso facilmente entender como os meus colegas se sentem”, 34,3% da amostra (24) optou pela alternativa 6 – “todos os dias” e 25,7% (18) optou pela 5 – “algumas vezes por semana”. Nessa situação, nenhum dos participantes respondeu 0 – “nunca”. No item 10 – “Lido eficazmente com os problemas dos meus colegas”, 17 respondentes (24,3%) selecionaram a opção 4 – “uma vez por semana”. Na alternativa 11 – “Sinto que estou influenciando positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho”, 30% dos participantes escolheram a opção 3 – “poucas vezes no mês” e 21,4% escolheu a opção 5 – “algumas vezes por semana”. Já no item 12 – “Sinto-me cheio de energia”, 20 pessoas (28,6%) marcaram a opção 2 – “uma vez no mês” e 20 (28,6%) marcaram a opção 3 – “poucas vezes no mês”.

A Tabela 4 apresenta 8 situações ligadas à despersonalização, assim como a frequência notada pelos auditores independentes analisados nesta pesquisa, variando de nunca (0) a todos os dias (6).

**Tabela 4** - Frequência das situações relacionadas à despersonalização

Situação	Escala						
	0	1	2	3	4	5	6
17. Sinto que trato alguns dos meus colegas de forma impessoal, como se fossem objetos	31 44,3%	17 24,3%	9 12,9%	7 10,0%	4 5,7%	1 1,4%	1 1,4%
18. Desde que tenho começado a trabalhar aqui me tornei insensível com as pessoas	27 38,6%	16 22,9%	11 15,7%	7 10,0%	5 7,1%	1 1,4%	3 4,3%
19. Tenho medo de que este trabalho possa me endurecer/insensibilizar emotivamente	10 14,3%	15 21,4%	9 12,9%	8 11,4%	11 15,7%	10 14,3%	7 10,0%
20. Realmente não me importa o que acontece a alguns dos meus colegas	35 50,0%	15 21,4%	6 8,6%	9 12,9%	2 2,9%	0 0,0%	3 4,3%
21. Tenho a impressão de que os meus colegas me responsabilizam por alguns dos seus problemas	25 35,7%	17 24,3%	9 12,9%	9 12,9%	5 7,1%	0 0,0%	5 7,1%
22. Me pergunto por que preciso empenhar-me tanto quando os colegas não fazem por merecer	16 22,9%	16 22,9%	6 8,6%	17 24,3%	6 8,6%	4 5,7%	5 7,1%
23. Tenho a sensação de que nos dias de hoje seja muito difícil compreender meus colegas	24 34,3%	14 20,0%	13 18,6%	15 21,4%	2 2,9%	0 0,0%	2 2,9%
24. Me parece que meus colegas são incapazes de reconhecer tudo o que eu faço por eles	22 31,4%	17 24,3%	4 5,7%	18 25,7%	4 5,7%	1 1,4%	4 5,7%
<b>Totais</b>	<b>190 33,93%</b>	<b>127 22,68%</b>	<b>67 11,96%</b>	<b>90 16,07%</b>	<b>39 6,96%</b>	<b>17 3,04%</b>	<b>30 5,36%</b>

**Nota:** 0 = Nunca; 1 = Algumas vezes no ano; 2 = Uma vez no mês; 3 = Poucas vezes no mês; 4 = Uma vez por semana; 5 = Algumas vezes por semana; 6 = Todos os dias.

**Fonte:** Dados da pesquisa (2024).

Na dimensão sobre realização pessoal, percebe-se que para as questões que envolvem os colegas, os auditores lidam bem. Contudo, em questões acerca de como se sentem em relação ao seu próprio trabalho, relacionadas a sentir-se com energia, influenciar positivamente outras pessoas por meio do trabalho e alcançar coisas boas no trabalho, os dados apontam maior atenção à esta dimensão, sinalizando que há um grau considerável de insatisfação pessoal com o trabalho. Em contrapartida, o estudo de Bernd e Beuren (2017) revelou que os profissionais de auditoria independente se sentem confiantes com os serviços que prestam às firmas e sentem-se bem pelas contribuições que levam à sua organização.

Por fim, no que tange as questões relativas à síndrome de *burnout*, a Tabela 5 expõe os escores estatísticos para cada uma das três dimensões.

**Tabela 5** - Estatísticas das dimensões Síndrome de Burnout

Escores estatísticos	Média	Desvio Padrão
Esgotamento emocional	3,63	1,70
Baixa realização pessoal	3,60	1,53
Despersonalização	1,7	1,75

**Fonte:** Dados da pesquisa (2024).

Acerca da dimensão chamada de despersonalização, verifica-se que a maioria dos auditores analisados neste estudo, não age de forma indiferente com seus colegas no ambiente

de trabalho, mostrando baixa aderência a essa dimensão. Compreende-se que o esgotamento emocional se manifesta como a variável com maior média (3,63), excedendo a média da escala (escala *Likert* de 0 a 6, média igual a 3). A baixa realização pessoal também se mostrou pertinente ao apresentar uma média bastante expressiva e menor desvio padrão. Já a despersonalização demonstrou uma média precisamente baixa, evidenciando que essa dimensão não é preocupante. Examinando a média geral de síndrome de *burnout* nas três dimensões, obtêm-se valor igual a 2,97, que comparado a média da escala (3), é um número evidentemente próximo, constatando que os auditores independentes analisados nesse estudo apresentaram elevados índices de síndrome de *burnout*.

Em contrapartida, na pesquisa de Bernd e Beuren (2017), foi evidenciado que as dimensões de exaustão emocional e despersonalização apresentaram valores médios superiores quando comparados com a dimensão de baixa realização pessoal.

## ANÁLISE DA ANSIEDADE, DEPRESSÃO E ESTRESSE

A Tabela 6 exibe 21 situações, com 4 opções de respostas, em que os participantes responderam conforme a frequência em que aconteceram com os mesmos durante a última semana.

**Tabela 6** - Frequência das situações contidas no DASS-21

Situações		Escala			
		0	1	2	3
Depressão	1. Não consegui me entusiasmar com nada	16 22,9%	25 35,7%	20 28,6%	9 12,9%
	2. Senti que não tinha valor como pessoa	19 27,1%	25 35,7%	13 18,6%	13 18,6%
	3. Senti que não tinha nada a desejar	23 32,9%	21 30,0%	14 20,0%	12 17,1%
	4. Senti-me deprimido e sem ânimo	7 10,0%	26 37,1%	19 27,1%	18 25,7%
	5. Senti que a vida não tinha sentido	23 32,9%	20 28,6%	12 17,1%	15 21,4%
	6. Não consegui vivenciar nenhum sentimento positivo	24 34,3%	28 40,0%	8 11,4%	10 14,3%
	7. Achei difícil ter iniciativa para fazer as coisas	10 14,3%	37 52,9%	15 21,4%	8 11,4%
Estresse	8. Senti que estava um pouco emotivo / sensível demais	7 10,0%	24 34,3%	17 24,3%	22 31,4%
	9. Tive tendência a reagir de forma exagerada às situações	13 18,6%	27 38,6%	17 24,3%	13 18,6%
	10. Senti que estava sempre nervoso	8 11,4%	28 40,0%	17 24,3%	17 24,3%
	11. Achei difícil relaxar	6 8,6%	13 18,6%	25 35,7%	26 37,1%
	12. Senti-me agitado	5 7,1%	13 18,6%	27 38,6%	25 35,7%

Ansiedade	13. Achei difícil me acalmar	9 12,9%	23 32,9%	20 28,6%	18 25,7%
	14. Fui intolerante com coisas que me impedissem de continuar o que eu estava fazendo	24 34,3%	32 45,7%	9 12,9%	5 7,1%
	15. Senti medo sem motivo	15 21,4%	18 25,7%	22 31,4%	15 21,4%
	16. Preocupe-me com situações em que pudesse entrar em pânico e fosse ridículo	16 22,9%	17 24,3%	16 22,9%	21 30,0%
	17. Percebi meu coração alterado mesmo não tendo feito nenhum esforço físico	12 17,1%	17 24,3%	22 31,4%	19 27,1%
	18. Senti minha boca seca	19 27,1%	19 27,1%	18 25,7%	14 20,0%
	19. Senti que ia entrar em pânico	19 27,1%	20 28,6%	16 22,9%	15 21,4%
	20. Senti tremores (nas mãos, por exemplo)	21 30,0%	20 28,6%	12 17,1%	17 24,3%
	21. Tive dificuldade em respirar em alguns momentos (ex. ofegante, sem ar)	27 38,6%	16 22,9%	14 20,0%	13 18,6%
	<b>Totais</b>	<b>153 27.32%</b>	<b>159 28.39%</b>	<b>129 23.04%</b>	<b>119 21.25%</b>

**Nota:** 0 = Não aconteceu comigo; 1 = Aconteceu comigo algumas vezes; 2 = Aconteceu comigo em boa parte do tempo; 3 = Aconteceu comigo na maior parte do tempo.

**Fonte:** Dados da pesquisa (2024).

Esses resultados refletem a etapa 3 da pesquisa. Os 7 primeiros itens avaliam a depressão. Os próximos 7 itens avaliam o estresse e os últimos 7 avaliam a ansiedade. Entretanto, cabe destacar que a DASS-21 não deve ser usada como única maneira de avaliar a presença ou ausência de depressão, ansiedade e estresse (Lovibond; Lovibond, 1995).

Nota-se que nas alternativas que visavam medir a depressão, a maioria das respostas concentraram-se na frequência 1 – “aconteceu comigo algumas vezes”, mostrando que a frequência em que os participantes se sentem depressivos é considerável.

Observa-se que nas afirmativas sobre estresse, a maioria dos respondentes desta amostra escolheu as opções “aconteceu comigo algumas vezes” e “aconteceu comigo em boa parte do tempo”. Apontando que situações estressantes são frequentes no cotidiano dos auditores independentes.

Acerca das situações que visam medir a ansiedade, a alternativa que apresentou maior frequência de respostas foi a 0 – “não aconteceu comigo”, seguida por 1 – “aconteceu comigo algumas vezes”, e 2 – “aconteceu comigo em boa parte do tempo”. As situações que obtiveram maiores frequências foram as relacionadas ao medo e preocupação com o futuro, que são sintomas característicos da ansiedade. A Tabela 7 apresenta os escores estatísticos dos três transtornos psicológicos avaliados pela DASS-21, etapa 3 da pesquisa.

**Tabela 7** - Estatísticas de transtornos psicológicos medidos pela DASS-21

Escores estatísticos	Média	Desvio Padrão
Depressão	1,30	1,03
Estresse	1,64	1,02
Ansiedade	1,45	1,11

**Fonte:** Dados da pesquisa (2024).

Ao analisar os dados supracitados, nota-se que a depressão foi a variável que apresentou a menor média (1,30), porém, apesar de ser a menor entre as três, mostra-se significativa ao atingir um valor próximo à média da escala, tendo em vista que a média da escala é de 1,5 (escala *Likert* de 0 a 3, média 1,5). Já ansiedade apresentou uma média bastante expressiva (1,45) ao quase atingir a média da escala, evidenciando que nessa amostra os sintomas de ansiedade apresentam-se em níveis consideráveis. O estresse mostra-se como a variável mais relevante nessa amostra, por atingir média de 1,64, ultrapassando a média da escala. Menciona-se ainda o fato de o estresse expressar o menor desvio padrão, indicando que as respostas acerca dessa variável foram mais uniformes, ou seja, estão menos dispersas.

Ao examinar os três aspectos separadamente, o estresse evidencia-se como o mais relevante, seguido pela ansiedade e pela depressão, indicando que no momento da coleta de dados, esses profissionais encontravam-se estressados e ansiosos, podendo sentir-se depressivos. É importante citar que apesar de serem fatores relacionados, nem todos os indivíduos com ansiedade manifestam sintomas depressivos, assim como indivíduos com sintomas de depressão apresentam indícios de ansiedade não muito relevantes (Vignola, 2013).

Portanto, os resultados evidenciam que os profissionais de auditoria brasileiros, ao lidarem com demandas intensas, jornadas de trabalho pesadas, prazos acirrados, pressões para a realização de um trabalho excelente, constante atualização das normas vigentes e altos padrões de ética, transparência, são constantemente expostos a níveis elevados de estresse. Tais condições podem comprometer o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, resultando em sentimentos negativos e preocupações excessivas. Quando o estresse não é bem administrado e chega-se à exaustão, aumentam as chances do desenvolvimento da síndrome de *burnout*, assim como da depressão, podendo ainda resultar no abandono ou afastamento das atividades laborais (Niedhammer; Malard; Chastang, 2015).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa logrou êxito em descrever a ocorrência as características da ocorrência das três dimensões da síndrome de *burnout* e dos transtornos psicológicos em auditores independentes, levando em consideração que essas variáveis influenciam negativamente a vida dos profissionais, impactando no trabalho dos mesmos, uma vez que a qualidade da auditoria é vulnerável ao comportamento dos profissionais que fazem parte do

processo de auditoria

Como características da amostra, a maior parte dos participantes tem idade entre 20 e 30 anos, é do sexo feminino, com formação em Ciências Contábeis, reside nos estados do Ceará e de São Paulo, com média de 3 anos de profissão, nos cargos de auditor assistente e auditor sênior e fazem parte de uma das *Big Four*.

Com base nos dados encontrados, foi possível verificar que os auditores independentes analisados neste estudo apresentam níveis significativos de síndrome de *burnout*. Os resultados apontaram uma média de 2,97 para a escala que tem média 3. Além disso, ao analisar as três dimensões dessa síndrome separadamente, observou-se que a dimensão esgotamento emocional apresentou escores estatísticos mais expressivos, seguida pela dimensão de baixa realização pessoal, que mostrou números próximos, evidenciando que altos níveis de esgotamento emocional influenciam nos níveis de satisfação com o trabalho. Já a dimensão de despersonalização mostrou-se moderada, com média inferior às outras dimensões, apontando que, apesar de viverem sob estresse constante e não se sentirem plenamente realizados profissionalmente, os auditores independentes conseguem tratar bem seus colegas, não agindo como se eles fossem objetos.

Ademais, constatou-se que os profissionais de auditoria independente demonstraram níveis relevantes no que se refere aos transtornos psicológicos medidos pela DASS-21, ao apresentar escores estatísticos com média geral de 1,46 em uma escala com média 1,5.

As limitações a esse estudo concentraram-se em questões relacionadas à comunicação para divulgação do questionário, dado que para o compartilhamento via *LinkedIn* era necessário solicitar a conexão com os usuários da plataforma, que era limitado, mesmo com a assinatura premium havia o limite de 30 solicitações mensais. Além disso, ao enviar, via chat, não existiam garantias que haveria respostas, dado que o período de coleta de dados foi justamente em época de bastante volume de trabalho para os auditores. Houve também a tentativa de contato junto ao Conselho Regional de Contabilidade (CRC) via *Instagram*, mas não obteve sucesso.

Para estudos futuros, sugere-se a verificação da eficiência da aplicabilidade da Lei nº 14.831 de 2024, que criou o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, e como as empresas de auditoria têm se posicionado quanto a essa questão da promoção da saúde mental de seus colaboradores, uma vez que o bem-estar dos profissionais promove uma maior qualidade e confiabilidade no trabalho realizado por estes.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, C. V. N.; SILVA, E. E. C.; Carvalho, B. R.; FERREIRA, J. C. M.; JESUS, K. C. O. 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.

AMES, A. C.; HAVEROTH, J.; CUNHA, P. R.; IÉ, P. Influência do locus de controle e resiliência na relação do estresse ocupacional com as práticas redutoras da qualidade da auditoria. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 33, n. 3, p. 44–70, 2023.

BERND, D. C.; BEUREN, I. M. A síndrome de *burnout* está associada ao trabalho dos auditores internos? **Gestão & Regionalidade**, v. 33, n. 99, p. 146-169, 2017.

CASTILLO, A. R. G. L; RECONDO, R.; ASBAHR, F. R.; MANFRO, G. G. Transtornos de ansiedade. **Braz. J. Psychiatry**, v. 22, n. 2, p. 20-23, 2000.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Norma Brasileira de Contabilidade** - NBC TA 200 (R1) – Objetivos gerais do auditor independente e a condução da auditoria em conformidade com normas de auditoria, de 19 de agosto de 2016. Brasília: CFC, 2016.

CREPALDI, S. A.; CREPALDI, G. S. **Auditoria Contábil: teoria e prática**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

CUNHA, P. R.; SILVA, C. T.; PEYERL, D. A.; HAVEROTH, J. Influência dos Traços de Personalidade no Ceticismo Profissional de Auditores Independentes. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 13, n. 1, p. 1-14, 2019.

DYRBYE, L. N.; THOMAS, M. R.; MASSIE, F. S.; POWER, D. V.; EACKER, A.; HARPER, W.; DURNING, S.; MOUTIER, C.; SZYDLO, D. W.; NOVOTNY, P. J.; SLOAN, J. A.; SHANAFELT, T. D. Burnout and suicidal ideation among US medical students. **Annals of Internal Medicine**, v. 149, n. 5, p. 334-341, 2008.

FIGUEIREDO, R. S.; MARTINS, V. F. Habilidades e competências na auditoria independente: com enfoque na Geração Y. **RAGC**, v. 4, n. 12, p. 1-12, 2016.

FROTA, I. J.; FÉ, A. A. C. M.; PAULA, F. T. M.; MOURA, V. E. G. S.; CAMPOS, E. M. Transtornos de ansiedade: histórico, aspectos clínicos e classificações atuais. **Journal of Health & Biological Sciences**, v. 10, n. 1, p. 1-8, 2022.

HAVEROTH, J.; CUNHA, P. R. Influência do estresse ocupacional no ceticismo profissional de auditores independentes1. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 42, n. 2, p. 141-156, 2023.

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**, v. 5, n. 1, p. 21-39, 2007.

HOLLON, S. D.; DERUBEIS, R. J.; ANDREWS, P. W.; THOMSON JR, J. A. Cognitive Therapy in the Treatment and Prevention of Depression: A Fifty-Year Retrospective with an Evolutionary Coda. **Cognitive Therapy and Research**, v. 45, n. 3, p. 402-417, 2021.

HOOG, W. A. Z.; CARLIN, E. L. B. **Manual de auditoria contábil**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2009.



LINDBLOM, K. M.; LINTON, S. J.; FEDELI, C.; BRYNGELSSON, I. L. Burnout in the working population: relations to psychosocial work factors. **International Journal of Behavioral Medicine**, v. 13, n. 1, p. 51-59, 2006.

LOVIBOND, S. H.; LOVIBOND, P. F. Depression anxiety stress scales. **Psychological Assessment**, 1995.

MARQUES, V. A.; SOUZA, M. K. P. Principais assuntos de auditoria e opinião sobre o risco de descontinuidade: uma análise das empresas do Ibovespa. **Revista de Informação Contábil**, v. 11, n. 4, p. 1-22, 2017.

MASLACH, C. Promovendo o envolvimento e reduzindo o Burnout. *In*: Congresso de stress da ISMA-BR, 6., 2006, Porto Alegre. **Anais [...]** Porto Alegre: ISMA, 2006. CD-ROM.

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

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout**, 2024. Disponível: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 01 jun. 2024.

NEVES, V. F.; OLIVEIRA, Á. F.; ALVES, P. C. Síndrome de *burnout*: impacto da satisfação no trabalho e da percepção de suporte organizacional. **Psico**, v. 45, n. 1, p. 45-54, 2014.

NIEDHAMMER, I.; MALARD, L.; CHASTANG, J. F. Occupational factors and subsequent major depressive and generalized anxiety disorders in the prospective French national SIP study. **BMC Public Health**, v. 15, n. 200, p. 1-11, 2015.

NORTON, P. J. Depression Anxiety and Stress Scales (DASS-21): psychometric analysis across four racial groups. **Anxiety, Stress, & Coping**, v. 20, n. 3, p. 253-265, 2007.

OEI, T. P. S.; SAWANG, S.; GOH, Y. M.; MUKHTAR, F. Using the depression anxiety stress scale 21 (DASS-21) across cultures. **International Journal of Psychology**, v. 48, n. 6, p. 1018-1029, 2013.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, Á. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

REIS, A. L. P. P.; FERNANDES, S. R. P.; GOMES, A. F. Estresse e fatores psicossociais. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 30, n. 4, p. 712-725, 2010.

RIBEIRO, H. K. P.; SANTOS, J. D. M.; SILVA, M. G.; MEDEIRO, F. D. A.; FERNANDES, M. A. Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, n. 1, p. 1-8, 2019.

ROSA, W.; ZANETTI, A. C. 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, p. 75-93, 2023.

SANTANA, L. L.; SARQUIS, L. M. M.; BREY, C.; MIRANDA, F. M. D.; FELLI, V. E. A. Absenteísmo por transtornos mentais em profissionais de saúde de um hospital do sul do Brasil. **Revista gaúcha de enfermagem**, v. 37, n. 1, p. 1-8, 2016.

SCHUSTER, S. M.; DIAS, V. V.; BATTISTELLA, L. F.; GROHMANN, M. Z. Validação da escala MBI-GS: uma investigação general survey sobre a percepção de saúde dos colaboradores. **REGE-Revista de Gestão**, v. 22, n. 3, p. 403-416, 2015.

SELYE, H. What is stress. **Metabolism**, v. 5, n. 5, p. 525-530, 1956.

SILVA, A. G.; ROBLES JUNIOR, A. Os impactos na atividade de auditoria independente com a introdução da lei Sarbanes-Oxley. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 19, p. 112-127, 2008.

SOUSA, E. F.; SOUSA, A. F.; DEMONIER, G. B. Adoção das IFRS no Brasil: efeitos no conservadorismo contábil. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 10, n. 2, p. 136-147, 2016.

TEIXEIRA, S. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, v. 46, n. 76, p. 27-44, 2007.

UTAMI, I.; NAHARTYO, E. The effect of Type A personality on auditor burnout: Evidence from Indonesia. **Global Journal of Business Research**, v. 5, n. 2, p. 89-102, 2013.

VIGNOLA, R. C. B. **Escala de depressão, ansiedade e estresse (DASS):** adaptação e validação para o português do Brasil. 2013. Dissertação (Mestrado Interdisciplinar em Ciências da Saúde) - Departamento de Saúde, Educação e Sociedade, Universidade Federal de São Paulo, Santos, 2013.

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. **ICD-11 for mortality and morbidity statistics**. Geneva: WHO, 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **International Classification of Diseases 11th Revision: The global standard for diagnostic health information**, 2022. Disponível em: <https://icd.who.int/en>. Acesso em 01 jun. 2024.

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.