

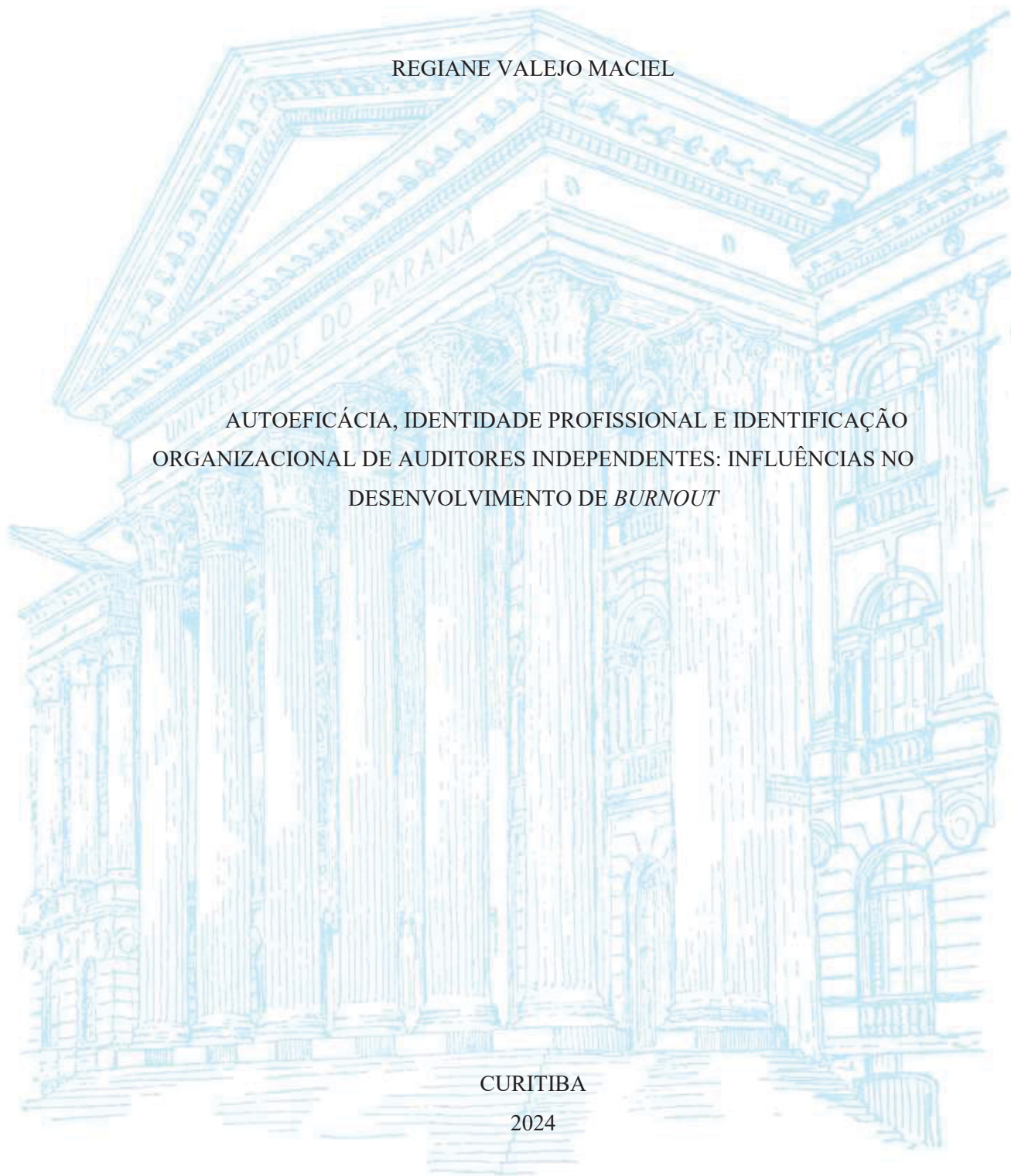
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

REGIANE VALEJO MACIEL

AUTOEFICÁCIA, IDENTIDADE PROFISSIONAL E IDENTIFICAÇÃO
ORGANIZACIONAL DE AUDITORES INDEPENDENTES: INFLUÊNCIAS NO
DESENVOLVIMENTO DE *BURNOUT*

CURITIBA

2024



REGIANE VALEJO MACIEL

AUTOEFICÁCIA, IDENTIDADE PROFISSIONAL E IDENTIFICAÇÃO
ORGANIZACIONAL DE AUDITORES INDEPENDENTES: INFLUÊNCIAS NO
DESENVOLVIMENTO DE *BURNOUT*

Dissertação apresentada ao curso de Pós-Graduação em Contabilidade, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Contabilidade.

Orientadora: Profa. Dra. Edicreia Andrade dos Santos

CURITIBA

2024

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SISTEMA DE BIBLIOTECAS – BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

Maciel, Regiane Valejo

Autoeficácia, identidade profissional e identificação organizacional de auditores independentes : influências no desenvolvimento de *burnout* / Regiane Valejo Maciel. – Curitiba, 2024.

1 recurso on-line : PDF.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Contabilidade.

Orientadora: Profa. Dra. Edicreia Andrade dos Santos.

1. Burnout (Psicologia). 2. Identidade social. 3. Autoeficácia. 4. Auditores. I. Santos, Edicreia Andrade dos. II. Universidade Federal do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Contabilidade. III. Título.

Bibliotecária: Maria Lidiane Herculano Graciosa CRB-9/2008



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO CONTABILIDADE -
40001016050P0

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação CONTABILIDADE da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da dissertação de Mestrado de **REGIANE VALEJO MACIEL** intitulada: **AUTOEFICÁCIA, IDENTIDADE PROFISSIONAL E IDENTIFICAÇÃO ORGANIZACIONAL DE AUDITORES INDEPENDENTES: INFLUÊNCIAS NO DESENVOLVIMENTO DE BURNOUT**, sob orientação da Profa. Dra. EDICREIA ANDRADE DOS SANTOS, que após terem inquirido a aluna e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de mestra está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

CURITIBA, 01 de Julho de 2024.

Assinatura Eletrônica

02/07/2024 12:54:26.0

EDICREIA ANDRADE DOS SANTOS

Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica

02/07/2024 13:06:59.0

HENRIQUE PORTULHAK

Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

02/07/2024 12:44:50.0

ANTÔNIO ZANIN

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL)

AVENIDA PREFEITO LOTHARIO MEISSNER, 632 - 1º ANDAR - SALA 120 - CURITIBA - Paraná - Brasil

CEP 80210-170 - Tel: (41) 3360-4193 - E-mail: ppgcont@ufpr.br

Documento assinado eletronicamente de acordo com o disposto na legislação federal Decreto 8539 de 08 de outubro de 2015.

Gerado e autenticado pelo SIGA-UFPR, com a seguinte identificação única: 377327

Para autenticar este documento/assinatura, acesse <https://siga.ufpr.br/siga/visitante/autenticacaoassinaturas.jsp> e insira o código 377327

Dedico esta dissertação à memória de Arlin, meu querido pai, cujo exemplo de determinação e perseverança deixou uma marca inapagável em minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por Sua bondade e generosidade ao longo deste processo. Seu amor incondicional e Sua misericórdia infinita são a fonte da minha esperança e da minha inspiração.

Família, quero que saibam que cada um de vocês esteve presente em meus pensamentos e coração durante toda essa jornada. À minha mãe, Cássia, expressei minha profunda gratidão por ser minha rocha inabalável, sempre presente nos momentos de dificuldade, incentivando-me a seguir em frente e nunca desistir. Ao meu pai, Arlin, que embora não esteja mais entre nós, seu legado continua a viver através de mim, e cada conquista que alcanço é uma homenagem ao homem extraordinário que você foi. Às minhas amadas irmãs, Julia e Natalia, levo o carinho de vocês comigo. Ao meu querido tio Efrain, cuja trajetória acadêmica serviu como inspiração para minha própria jornada. Às minhas avós, tias, tios, primos, sobrinhos cujo amor e encorajamento sempre estiveram presentes, mesmo à distância. Vocês foram uma fonte constante de inspiração e motivação.

Ao meu esposo, Giuliano, que pacientemente ouviu minhas explicações sobre os construtos desta pesquisa, e esteve ao meu lado, compartilhando de perto as dificuldades, dores e alegrias desta jornada. Reconheço que, sem seu apoio inestimável, não teria alcançado este ponto. Citando Carl Sagan, diante da vastidão do tempo e da imensidão do universo, é um imenso prazer dividir um planeta e uma época com você.

Aos meus queridos amigos, Juslâne Miranda, Lucas Baptistotti, Élide Prado, Matheus Alvarenga e José Laercio, cujo apoio e amizade foram uma luz durante os dias mais desafiadores desta jornada acadêmica. Agradeço por compreenderem os períodos de ausência e dedicarem seu tempo para me ouvir.

Gostaria de expressar minha profunda gratidão à Jusley Miranda por ceder seu tempo para me orientar durante o processo seletivo de mestrado. Suas orientações e sugestões foram valiosas e tiveram um impacto significativo em minha preparação e desempenho.

Aos meus colegas de mestrado, Laís Kruly, Gleisson Paiva, Camila Helfenstein, Gabriel Rosa, Débora Beghini, Isabel Cristina, Daniela Bueno e Marcelo Ferraz, pelo apoio mútuo, compreensão e solidariedade. Vocês têm minha total admiração e respeito.

Minha mais sincera gratidão à minha querida orientadora, Dra. Edicreia, por sua notável paciência, incentivo e dedicação incansável ao longo deste projeto. Sua orientação ajudou a transformar esta ideia em realidade. Seu comprometimento com a excelência e sua orientação dedicada foram fundamentais em minha jornada acadêmica. Ao professor Dr.

Jonatas Sallaberry por suas sugestões que contribuíram para o refinamento do instrumento de pesquisa. Agradeço também ao professor Dr. Cícero pelo aprendizado e pelas contribuições para esse trabalho.

Aos professores que compuseram a banca examinadora deste trabalho, Dr. Henrique Portulhak e Dr. Antonio Zanin. Seus comentários valiosos me incentivaram a explorar novas perspectivas e a aprimorar a qualidade deste trabalho.

Ao programa de pós-graduação em contabilidade da Universidade Federal do Paraná por me conceder a oportunidade de realizar este estudo e pelas pessoas especiais que tive a oportunidade de conhecer, especialmente os colegas Josiane Silva Costa, Maryely Andrea Jimenez Franco e Pedro Henrique da Silva.

Aos professores do curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, campus Ponta Porã, quero expressar minha sincera admiração e gratidão. Seus ensinamentos, orientações e encorajamentos despertaram meu interesse pela pesquisa. Em especial aos professores Dr. Carlos Jaelso, Dr. Claudio Soerger, Mestre Fábio Miguel e Dra. Rosenery Loureiro.

Aos participantes da pesquisa que generosamente dedicaram seu tempo para contribuir com esta pesquisa. Seu envolvimento foi essencial para o êxito desta pesquisa e será lembrado com gratidão.

À todas as pessoas que contribuíram, de alguma forma, para a minha jornada acadêmica. A cada um, a minha mais profunda gratidão.

“Venham a mim, todos vocês que estão cansados de carregar as suas pesadas cargas, e eu lhes darei descanso” (Mateus 11:28, Bíblia Sagrada)

RESUMO

A síndrome de *burnout* pode ser definida como um estado de exaustão relacionado ao trabalho caracterizado por cansaço extremo, capacidade reduzida de regular os processos cognitivos e emocionais e distanciamento mental. O auditor é um profissional que deve obter segurança razoável de que as demonstrações contábeis em sua totalidade estão livres de distorção relevante. Devido à carga de trabalho, pressão e outras particularidades da profissão, os auditores externos experienciam níveis de *burnout* superiores em comparação com outras profissões. Nessa perspectiva, esta pesquisa visa examinar a relação da autoeficácia, identidade profissional e identificação organizacional com as dimensões de *burnout* dos auditores independentes. A pesquisa é classificada como descritiva quanto aos seus objetivos, quantitativa quanto à sua abordagem e transversal quanto à dimensão no tempo. Os dados foram coletados por meio de questionário e foi empregado o uso de estatística descritiva e a modelagem de equações estruturais com estimação por mínimos quadrados parciais. Constatou-se que a autoeficácia reduz todas as quatro dimensões do *burnout* (exaustão, distanciamento mental, declínio no controle cognitivo e no controle emocional). A identidade profissional mostrou-se eficaz na redução do distanciamento mental, mas não afetou significativamente a exaustão, o declínio no controle cognitivo e emocional. A identificação organizacional mitigou a exaustão e o distanciamento mental, mas não teve efeitos significativos nas outras dimensões de *burnout*. Também foi verificado se o tipo de firma (*big 4* ou não) e o regime de trabalho (*home office*, híbrido, presencial) afetavam o *burnout*, não encontrando diferenças significativas. Além da análise quantitativa, questões abertas revelaram que auditores enfrentam desafios na profissão, mas valorizam as oportunidades de aquisição de conhecimento e progressão na carreira proporcionadas pela auditoria. Por fim, são apresentadas as limitações do estudo e recomendações para pesquisas futuras.

Palavras-chave: *Burnout*. Teoria da Identidade Social. Autoeficácia. Auditores independentes.

ABSTRACT

Burnout syndrome can be defined as a state of work-related exhaustion characterized by extreme fatigue, reduced capacity to regulate cognitive and emotional processes, and mental distancing. An auditor is a professional who must obtain reasonable assurance that the financial statements are free from material misstatement. Due to workload, pressure, and other specifics of the profession, external auditors experience higher levels of *burnout* compared to other professions. From this perspective, this research aims to examine the relationship between self-efficacy, professional identity, and organizational identification with the dimensions of *burnout* among independent auditors. The research is classified as descriptive in terms of its objectives, quantitative in terms of its approach, and cross-sectional in terms of its time dimension. Data were collected through a questionnaire, and descriptive statistics and structural equation modeling with partial least squares estimation were employed. It was found that self-efficacy mitigated all four dimensions of *burnout* (exhaustion, mental distancing, cognitive and emotional impairment). Professional identity proved effective in reducing mental distancing but did not significantly affect exhaustion, cognitive impairment, or emotional impairment. Organizational identification mitigated exhaustion and mental distancing but had no significant effects on the other *burnout* dimensions. The study also investigated whether the type of firm (Big 4 or not) and the work regime (remote, hybrid, or in-office work) affected *burnout*, finding no significant differences. In addition to the quantitative analysis, open-ended questions revealed that auditors face challenges in the profession but value the opportunities for knowledge acquisition and career advancement provided by auditing. Finally, the study's limitations and recommendations for future research are presented.

Keywords: *Burnout*. Social Identity Theory. Self-efficacy. Independent Auditors.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Estrutura da dissertação	26
Figura 2 - Modelo relacional	53
Figura 3 - Desenho de pesquisa.....	62
Figura 4 - Modelo estrutural (estrutura de caminhos).....	75
Figura 5 - Valores dos testes t de Student obtidos para o tipo de firma	76
Figura 6 - Valores dos testes t de Student obtidos para o regime de trabalho.....	76

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Histórico de conceituação de <i>burnout</i>	29
Tabela 2 - Dimensões <i>burnout</i>	30
Tabela 3 - Consequências do <i>burnout</i>	31
Tabela 4 - Causas do <i>burnout</i>	33
Tabela 5 - Estudos a respeito de <i>burnout</i> em auditores	34
Tabela 6 - Elementos da Teoria da Identidade Social	38
Tabela 7 - Estudos a respeito da identificação organizacional e sua relação com o <i>burnout</i> ..	42
Tabela 8 - Estudos a respeito da identidade profissional e sua relação com o <i>burnout</i>	44
Tabela 9 - Fontes para as crenças de autoeficácia	47
Tabela 10 - Estudos a respeito da autoeficácia e sua relação com o <i>burnout</i>	48
Tabela 11 - Construtos da pesquisa	50
Tabela 12 - Instrumento de Pesquisa	54
Tabela 13 - Protocolo de análise.....	60
Tabela 14 - Perfil dos participantes	63
Tabela 15 - Perfil das empresas	65
Tabela 16 - Estatística descritiva - dimensões do <i>burnout</i>	67
Tabela 17 - Valores de corte e comparação da amostra	68
Tabela 18 - Estatística descritiva identidade profissional	69
Tabela 19 - Estatística descritiva identificação organizacional.....	69
Tabela 20 - Estatística descritiva autoeficácia.....	70
Tabela 21 - Validades convergente e índice de qualidade.....	71
Tabela 22 - Validade discriminante.....	71
Tabela 23 - Análise de colinearidade	72
Tabela 24 - R^2 e R^2 ajustado	72
Tabela 25 - Tamanho do Efeito f^2	73
Tabela 26 - Validade Preditiva Q^2	73
Tabela 27 - Resultados modelo estrutural (Análise de caminhos)	74
Tabela 28 - Resumo hipóteses de pesquisa.....	77
Tabela 29 - Índice de retorno dos participantes nas questões abertas	81

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

AE	- Autoeficácia
AVE	- Average Variance Extracted
AUD	- Auditor
BAT	- <i>Burnout Assessment Tool</i>
BBI	- <i>Bergen Burnout Inventory</i>
BDCC	- <i>Burnout Declínio no Controle Cognitivo</i>
BDCE	- <i>Burnout Declínio no Controle Emocional</i>
BDM	- <i>Burnout Distanciamento Mental</i>
BE	- <i>Burnout Exaustão</i>
BM	- <i>Burnout Measure</i>
CBI	- <i>Copenhagen Burnout Inventory</i>
CFC	- Conselho Federal de Contabilidade
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
CNAI	- Cadastro Nacional de Auditores Independentes
CVM	- Comissão de Valores Mobiliários
GBQ	- Granada <i>Burnout Questionnaire</i>
HTMT	- Heterotrait-monotrait
IP	- Identidade Profissional
IO	- Identificação Organizacional
MBI	- <i>Maslach Burnout Inventory</i>
MEE	- Modelagem de Equações Estruturais
NBC TA	- Norma Brasileira de Contabilidade Técnicas de Auditoria
OLBI	- <i>Oldenburg Burnout Inventory</i>
PCAOB	- <i>Public Company Accounting Oversight Board</i>
SMBM	- <i>Shirom Melamed Burnout Measure</i>
TCLE	- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TIS	- Teoria da Identidade Social
TSC	- Teoria Social Cognitiva
VIF	- Variance Inflation Factor

LISTA DE SÍMBOLOS

® - Marca registrada

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO	16
1.2 OBJETIVOS	22
1.2.1 Objetivo geral	22
1.2.2 Objetivos específicos	22
1.3 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA	22
1.4 ESTRUTURA DA PESQUISA	25
2 REFERENCIAL TEÓRICO	27
2.1 SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	27
2.1.1 Causas do <i>burnout</i>	32
2.1.2 Síndrome de <i>burnout</i> em profissionais de auditoria	33
2.2 TEORIA DA IDENTIDADE SOCIAL	37
2.2.1 Aplicação no contexto organizacional	39
2.2.2 Identificação organizacional	41
2.2.3 Identidade Profissional	43
2.3 AUTOEFICÁCIA	45
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	50
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA	50
3.2 CONSTRUTOS DA PESQUISA	50
3.3 HIPÓTESES DA PESQUISA	51
3.4 INSTRUMENTO DE PESQUISA	54
3.5 VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO DE PESQUISA	56
3.6 POPULAÇÃO E AMOSTRA	57
3.7 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS	58
3.7.1 Análise descritiva	58
3.7.2 Equações estruturais	58
3.7.3 Análise das questões abertas	60
3.8 DESENHO DA PESQUISA	61
4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	63
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	63
4.2 ESTATÍSTICA DESCRITIVA DOS DADOS	67
4.3 MODELAGEM DE EQUAÇÕES ESTRUTURAIS	70

4.3.1 Avaliação do modelo de mensuração	70
4.3.2 Avaliação do modelo de estrutural	72
4.3.2.1 Efeitos do tipo de firma	75
4.3.2.2 Efeitos do tipo de regime de trabalho	76
4.4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	77
4.5 EXPLORANDO A EXPERIÊNCIA DA AUDITORIA	80
5 CONSIDERAÇÕES E RECOMENDAÇÕES	84
5.1 CONSIDERAÇÕES FINAIS	84
5.2 LIMITAÇÕES DA PESQUISA	87
5.3 RECOMENDAÇÕES PARA PESQUISAS FUTURAS	87
REFERÊNCIAS	89
APÊNDICE 1 – INSTRUMENTO DE PESQUISA	103
ANEXO 1 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	105

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

A síndrome de *burnout* é um tema que passou a ser abordado com maior frequência a partir dos anos 2000, quando se tornou um conceito bem estabelecido (Schaufeli *et al.*, 2009) e ganhou um enfoque maior em estudos e notícias durante a pandemia da Covid-19 (Oliveira & Beuren, 2023; Edú-Valsania *et al.*, 2022; Gabriel & Aguinis, 2022). O *burnout* pode ser caracterizado como um estado negativo de exaustão física, emocional e mental que é o resultado de um processo gradual, normalmente encontrado entre indivíduos que trabalham por longos períodos em situações emocionalmente desgastantes (Schaufeli *et al.*, 1993).

Durante as primeiras pesquisas a respeito do *burnout* acreditava-se que essa condição atingisse apenas profissionais que lidavam diretamente com pessoas (Cherniss, 1993; Trigo *et al.*, 2007), entretanto, foi reconhecido que as origens do *burnout* são específicas do domínio do trabalho, portanto, essa condição pode ser encontrada em outros tipos de profissões (Cherniss, 1993; Lam *et al.*, 2022). Os prestadores de serviços ligados à área contábil estão entre as profissões mais estressantes (Fogarty *et al.*, 2000; Lam *et al.*, 2022), estão inclusos nessa categoria auditores, pois são afetados não só pela grande carga de trabalho, mas também pelas rápidas mudanças na legislação e transformações no mundo empresarial global (Connors, 2023). Os auditores externos experienciam níveis de *burnout* superiores em comparação com outras profissões (Herda & Lavelle, 2012; Danudoro *et al.*, 2021; Hegazy *et al.*, 2023). A auditoria costuma ser uma atividade que exerce pressão nos auditores independentes, uma vez que os profissionais possuem a responsabilidade de assegurar a confiabilidade das demonstrações financeiras que serão posteriormente utilizadas para a tomada de decisão sobre uma entidade (Iswari, 2020).

Espera-se que o auditor obtenha segurança razoável de que as demonstrações contábeis em sua totalidade estão livres de distorção relevante, seja por fraude ou erro, bem como atender as exigências éticas relevantes, planejar e executar a auditoria com ceticismo profissional e exercer o julgamento profissional durante o planejamento e execução dos trabalhos de auditoria (CFC, 2016a). Durante a auditoria, é imputada ao auditor a responsabilidade de avaliar se a entidade auditada possui indicadores de informação financeira fraudulenta e incorporar procedimentos adicionais de auditoria, cuja natureza, época e extensão respondam melhor aos riscos identificados (CFC, 2016b). Para a auditoria de entidades reguladas pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM), há ainda a

possibilidade de responder civilmente pelos prejuízos causados a terceiros em virtude de culpa ou dolo no exercício das funções (Brasil, 1976).

Diante desta responsabilidade, cria-se uma imagem em torno desse profissional e da auditoria como legitimadores da entidade auditada (Power, 2003). Gomes (2023) aponta que a auditoria ocupa um papel social e o público possui expectativas quanto ao alcance do processo de auditoria e à profissão do auditor. Quando essa expectativa não é atingida, a firma de auditoria e os auditores sofrem críticas públicas (Gomes, 2023). Em junho de 2023, a varejista Americanas S.A. divulgou um fato relevante no qual comunicava a acionistas e ao mercado que suas demonstrações contábeis apresentavam inconsistências contábeis relevantes (Carvalho & Silva, 2024). As críticas de imediato se voltaram para a companhia que auditava as lojas Americanas S.A e que, nos últimos anos, afirmou que as demonstrações contábeis estavam livres de distorção (Oliveira, 2023; Carvalho & Silva, 2024). É possível citar também o caso da fraude bilionária da China Evergrande, em que as autoridades chinesas avaliam o envolvimento da empresa de auditoria independente no caso (Reuters, 2024). As consequências do caso são o questionamento da reputação da firma de auditoria e o seu acionamento por parte dos credores da Evergrande para obter uma compensação financeira pelo prejuízo sofrido (Bloomberg, 2024; Reuters, 2024). Com o olhar do público e de órgãos reguladores sobre os profissionais de auditoria, o estresse se intensifica (Suhardianto & Leung, 2020).

Além da pressão e estresse decorrentes de crises de reputação, o auditor independente possui outras particularidades em sua rotina de trabalho que podem ser consideradas fatores de risco para o estresse prolongado (Beuren & Bescorovaine, 2015; Suhardianto & Leung, 2020). Ambientes de trabalho estressantes (Herda & Lavelle, 2012; Beuren & Bescorovaine, 2015), pressões de prazos (Herda & Lavelle, 2012; Annelin & Svanström, 2022; Jefferson *et al.*, 2022), tempo limitado para vida pessoal (Herda & Lavelle, 2012), alta rotatividade (Annelin & Svanström, 2022), auditar múltiplos clientes ao mesmo tempo (Suhardianto & Leung, 2020; Christensen *et al.*, 2021), pressão para manter a quantidade de horas trabalhadas dentro do orçado no projeto vendido (Christensen *et al.*, 2021; Annelin & Svanström, 2022), necessidade de atualização constante (Beuren & Bescorovaine, 2015), pressão de órgãos reguladores (Suhardianto & Leung, 2020) e cargas de trabalho pesadas (Christensen *et al.*, 2021; Annelin & Svanström, 2022; Jefferson *et al.*, 2022) são desafios com os quais os auditores lidam rotineiramente. Principalmente na “*busy season*”, época em que os serviços de auditoria atingem seu pico, os auditores estão mais sujeitos a sofrer de *burnout*, pois as cargas de trabalho são maiores (Sweeney & Summers,

2002). Em períodos de alta demanda, os superiores esperam que os indivíduos permaneçam conectados o tempo todo (Danudoro *et al.*, 2021). Corroborando com este achado, Abuaddous *et al.* (2018) apontam que durante a “*busy season*” além da carga de trabalho semanal, os auditores costumam trabalhar 20 horas extras por semana.

Conforme apontado por Abuaddous *et al.* (2018), o *burnout* do auditor pode reduzir o nível de satisfação no trabalho e conseqüentemente aumentar comportamentos negativos. Abuaddous *et al.* (2018) sugerem que o *burnout* pode afetar o julgamento e o ceticismo profissional do auditor. A preocupação com a capacidade de ceticismo profissional dos auditores levou o *Public Company Accounting Oversight Board* (PCAOB) a publicar um alerta acerca da manutenção e aplicação do ceticismo profissional em auditorias (PCAOB, 2012). Entre os possíveis impedimentos para a aplicação do ceticismo profissional, o órgão listou a carga de trabalho, fator que pode exercer pressão nos membros da equipe e levar a uma análise menos robusta das evidências de auditoria (PCAOB, 2012). O PCAOB (2012) enfatiza ser necessário explorar ações adicionais que possam aumentar significativamente o ceticismo profissional dos auditores. A rotina de longas horas no trabalho dos auditores aumenta a probabilidade de *burnout* dos funcionários e a qualidade da auditoria é prejudicada quando as equipes são compostas por auditores com cargas de trabalho mais pesadas (Christensen *et al.*, 2021).

Diversos *stakeholders* dependem de demonstrações financeiras auditadas para tomar decisões importantes a respeito de investimentos e empréstimos (Smith *et al.*, 2018; Herda & Lavelle, 2022). A qualidade da auditoria é prejudicada quando o *burnout* se manifesta nos profissionais (Hegazy *et al.*, 2023), pois o *burnout* é uma condição que causa declínio em habilidades cognitivas (Schaufeli *et al.*, 2020; Edú-Valsania *et al.*, 2022), além de outras conseqüências negativas tanto para a organização como para o funcionário (Edú-Valsania *et al.*, 2022; Gabriel & Aguinis, 2022; Hegazy *et al.*, 2023). Apesar do *burnout* não ser a única condição que pode levar à deterioração da qualidade da auditoria, está listado entre fatores antecedentes a essa deterioração (Smith *et al.*, 2018; Abuaddous *et al.*, 2018). A literatura indica que o *burnout* é observado frequentemente na profissão de auditor independente (Herda & Lavelle, 2012; Hegazy *et al.*, 2023). Diante dos impactos negativos desse fenômeno e do papel dos profissionais de auditoria na asseguuração das informações financeiras, torna-se salutar aprofundar a pesquisa relacionada ao *burnout* dos auditores.

Sabe-se que o *burnout* é uma condição multifatorial (Edú-Valsania *et al.*, 2022). A fim de delimitar o escopo da análise, esta pesquisa examina a relação da autoeficácia, da

identidade profissional e da identificação organizacional com as dimensões de burnout dos auditores independentes.

A autoeficácia é oriunda da Teoria Cognitiva Social proposta por Bandura e Walters (1977), e definida como a convicção individual de que o indivíduo consegue executar com sucesso comportamentos capazes de produzir resultados. A autoeficácia não apenas reduz medos, ansiedade e inibições, mas também determina quanto esforço as pessoas irão despender e quanto tempo irão persistir em face de obstáculos e experiências adversas (Bandura & Walters, 1977). Salehi *et al.* (2023) apontam que traços de personalidade podem afetar o desempenho e a qualidade da auditoria, a autoeficácia dos auditores é um fator influente neste sentido. Rustiarini *et al.* (2021) afirmam que auditores com alta autoeficácia não apresentam dificuldades em tarefas de auditoria, fornecem argumentos caso o cliente discorde de suas conclusões e produzem opiniões e julgamentos de auditoria objetivos. Para Baatwah *et al.* (2022), auditores com elevada autoeficácia percebem-se capazes de estabelecer uma qualidade de alto nível em suas auditorias.

A ausência de autoeficácia do indivíduo prejudica o desempenho no trabalho, seja esse julgado ao nível individual ou em grupo. Além disso, indivíduos mais eficazes tentam buscar mudanças no ambiente em que estão inseridos a fim de mitigar os estressores do ambiente de trabalho (Sadri & Robertson, 1993; Cherniss, 1993). Há evidências que sugerem um vínculo entre a autoeficácia e a mitigação do *burnout* (Cherniss, 1993; Shoji *et al.*, 2016). As respostas dos indivíduos a ambientes estressantes irão se diferenciar de maneira significativa, conforme a força de sua autoeficácia (Cherniss, 1993).

A identidade profissional, definida como o sentimento de vínculo ou pertencimento que um indivíduo possui com sua profissão (Greco *et al.*, 2022). A literatura aponta que a construção da identidade profissional do auditor começa mesmo antes de garantir um posto de trabalho no campo da auditoria (Stack & Malsch, 2022). A construção da identidade profissional do auditor envolve o reconhecimento pelos seus pares e um processo de imitação social (Stack & Malsch, 2022). Nesse processo, esse futuro profissional irá aprender como agir, como se vestir e como se apresentar dentro do que é esperado pela profissão (Stack & Malsch, 2022). Para Stack e Malsch (2022), um elemento que acrescenta complexidade à formação da identidade profissional do auditor é o fato da identidade profissional ser mais definida pelo pertencimento à firma de auditoria do que à profissão. Foi observado que a identidade profissional de auditores que trabalham em empresas conhecidas como “*big 4*”, que são as quatro maiores firmas de auditoria, formadas pelas empresas Deloitte, EY, KPMG e PwC, é “apagada” pela identificação com a organização, pois auditores tendem a interpretar

os valores da firma de auditoria como os da profissão de auditor (Bamber & Iyer, 2002; Garcia-Falières & Herrbach, 2015; Stack & Malsch, 2022).

A relação entre a identidade profissional dos auditores e o estresse é complexa (Stack & Malsch, 2022). Em auditores em cargos de baixa senioridade, a identidade pode desabar devido ao sofrimento emocional ou excesso de trabalho (Stack & Malsch, 2022). Enquanto os sócios de auditoria possuem a convicção de que um ritmo de trabalho intenso é primordial para alcançar sucesso profissional (Lupu & Empson, 2015). Em geral, é possível afirmar que a identidade profissional interage de maneiras complexas com os estressores presentes no ambiente de trabalho (Schaible, 2018). Ao abordar o tema *burnout*, a sua relação com a identidade profissional não é universal, visto que evidências apontam que a super identificação profissional pode aumentar as chances de ocorrência de *burnout*, mas sua presença de maneira moderada a forte pode diminuir a incidência de *burnout* (Edwards & Dirette, 2010; Schaible, 2018; Maor & Hemi, 2021).

A identificação organizacional pode ser descrita como a forma de identificação que um indivíduo tem em relação à organização em que trabalha (He & Brown, 2013). A identificação ocorre quando o indivíduo se define pelos mesmos atributos que ele acredita definir a organização (Dutton *et al.*, 1994). A socialização dos profissionais contábeis, e nesse grupo incluem-se os auditores, é majoritariamente feita pela firma em que trabalham (Garcia-Falières & Herrbach, 2015). Especialmente, as firmas de auditoria criam processos de socialização e implementação de rotinas que geram um sentimento de pertença à organização no profissional, o que torna a identificação organizacional mais saliente (Warren & Alzola, 2009; Garcia-Falières & Herrbach, 2015; Broberg *et al.*, 2018).

Essa forma de identificação possui potencial de causar diversos resultados positivos para os funcionários e para a organização, como melhora no desempenho, baixa intenção de rotatividade e satisfação no trabalho (He & Brown, 2013). Ao abordar os efeitos da identificação organizacional na síndrome de *burnout*, é possível identificar tanto relações positivas quanto negativas entre o nível de identificação organizacional dos indivíduos e o nível de *burnout* (Avanzi *et al.*, 2012; Avanzi *et al.*, 2015; Avanzi *et al.*, 2018). Há evidências que suportam que a identificação organizacional está atrelada à redução do *burnout*, pois os membros do grupo estão propensos a buscar apoio em colegas e superiores (Avanzi *et al.*, 2015; Avanzi *et al.*, 2018). Há também evidências que indicam que funcionários com alta identificação se tornam tão engajados na vida organizacional que podem não reconhecer que começam a trabalhar demais e estão próximos à exaustão (van Dick & Haslam, 2012; Geidelina-Lugovska & Cekuls, 2023).

Diante de tal contexto, torna-se relevante que a organização acompanhe o nível de identificação organizacional de seus funcionários, pois a super identificação com a organização pode comprometer o bem-estar dos funcionários e a ausência de identificação com a organização também ocasiona problemas (van Dick & Haslam, 2012). É necessário ter em mente que a existência de um nível moderado de identificação organizacional é importante, pois permite que os membros da organização combatam o estresse e experimentem os demais benefícios deste tipo de identificação (van Dick & Haslam, 2012).

Inúmeros efeitos positivos são apontados na literatura a respeito do fortalecimento da identificação organizacional e identidade profissional, como a redução do estresse dos funcionários, melhor desempenho e criatividade no ambiente de trabalho, maior senso de eficácia coletiva, aumento da autoestima, maior satisfação no trabalho e menor rotatividade de funcionários (Bamber & Iyer, 2007; He & Brown, 2013; Avanzi *et al.*, 2015; Greco *et al.*, 2022). Porém, a relação entre as identidades no ambiente de trabalho e seu potencial de mitigação do *burnout* é uma área que carece de mais pesquisas (Ashforth *et al.*, 2008; Greco *et al.*, 2022).

A profissão do auditor independente destaca-se como um caso particular dentro da área contábil (Power, 2003). Dentre as diversas áreas de atuação na contabilidade, esses profissionais assumiram o papel de validar as informações utilizadas para a tomada de decisão, além de legitimar a entidade auditada (Power, 2003). É conhecido que quando a expectativa de asseguração fornecida pela auditoria não é alcançada e uma fraude contábil é divulgada ao mercado, tanto a reputação da firma de auditoria quanto a do profissional são julgadas (Gomes, 2023). Estudos indicam que crises de reputação podem agravar o estresse e a pressão sobre os profissionais de auditoria externa (Suhardianto & Leung, 2020). Em situações como essa, outro impacto observável é a deterioração da identidade profissional e da identificação organizacional dos auditores (Gendron & Spira, 2010).

O estudo do *burnout* em auditores independentes é pertinente, pois essa condição compromete a capacidade cognitiva (Schaufeli *et al.*, 2020) de um profissional que desempenha um papel fundamental na garantia das demonstrações utilizadas para tomada de decisões (Herda & Lavelle, 2022). Além disso, é um tema relevante diante das crescentes críticas à auditoria independente (Garcia-Falières & Herrbach, 2015; Carvalho & Silva, 2024), o que intensifica a pressão sobre os profissionais e pode resultar em abalos emocionais (Gendron & Spira, 2010). Os auditores possuem características emocionais específicas da profissão (Beau & Jerman, 2022) e as relações das múltiplas identidades sociais são complexas (Bamber & Iyer, 2002; Bamber & Iyer, 2007). A investigação a respeito da relação

entre autoeficácia, identidade profissional e identificação organizacional como antecedentes do *burnout* dos auditores independentes ainda é pouco explorada, pois estudos anteriores focaram em outras variáveis (Beuren & Bescorovaine, 2015; Smith *et al.*, 2018; Christensen *et al.*, 2021; Danudoro *et al.*, 2021; Herda & Lavelle, 2022) para avaliar os antecedentes do *burnout*.

Com base no exposto, a questão que orienta este estudo é a seguinte: **Qual a relação da autoeficácia, identidade profissional e identificação organizacional, com as dimensões de *burnout* (exaustão, distanciamento mental, declínio no controle cognitivo e declínio no controle emocional) de auditores independentes?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Examinar a relação da autoeficácia, identidade profissional e identificação organizacional com as dimensões de *burnout* (exaustão, distanciamento mental, declínio no controle cognitivo e declínio no controle emocional) dos auditores independentes.

1.2.2 Objetivos específicos

A partir do objetivo geral tem-se os seguintes objetivos específicos:

- a) Investigar a relação da autoeficácia nas dimensões de *burnout* (exaustão, distanciamento mental, declínio no controle cognitivo e declínio no controle emocional) de auditores independentes;
- b) Analisar a relação da identidade profissional nas dimensões de *burnout* (exaustão, distanciamento mental, declínio no controle cognitivo e declínio no controle emocional) de auditores independentes;
- c) Verificar a relação da identificação organizacional nas dimensões de *burnout* (exaustão, distanciamento mental, declínio no controle cognitivo e declínio no controle emocional) de auditores independentes.

1.3 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

A justificativa desta pesquisa apresenta-se conforme os seguintes aspectos: relevância, contribuições teóricas e práticas, originalidade, importância socioeconômica e

contribuição para o Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (PPGCONT) da Universidade Federal do Paraná (UFPR).

A relevância da pesquisa se dá ao abordar a síndrome de *burnout*, um fenômeno ocupacional que pode atingir qualquer profissional (Schaufeli *et al.*, 1993; Edú-Valsania *et al.*, 2022). O impacto pessoal do *burnout* pode levar a uma deterioração da saúde física e mental do indivíduo. Entre esses impactos podem ser citados problemas de concentração e memória, ansiedade, depressão, baixa autoestima, irritabilidade, dores musculares, alterações gástricas, dores de cabeça, aumento da vulnerabilidade a infecções e insônia (Edú-Valsania *et al.*, 2022; Nadon *et al.*, 2022). Além dos impactos negativos individuais, o *burnout* afeta negativamente a produtividade e o desempenho no trabalho (Maslach & Leiter, 1997). Edú-Valsania *et al.* (2022) destacam a redução na qualidade dos serviços, maior ocorrência de conflitos no ambiente de trabalho, interrupção das tarefas de trabalho, redução da produção, aumento no tempo de produção, perdas econômicas, absenteísmo, perda de eficiência, comportamentos contraproducentes e intenção de rotatividade.

No ambiente corporativo, há expectativas quanto ao papel da auditoria independente na asseguarção das demonstrações contábeis (Garcia-Falières & Herrbach, 2015). A expectativa torna-se ainda maior quando se trata de grandes firmas de auditoria, pois os *stakeholders* entendem que essas firmas apresentam maior qualidade de auditoria (Linthicum *et al.*, 2010). Não é surpresa que, quando essas expectativas não são atingidas e escândalos de fraude emergem, as firmas de auditoria e os auditores sofrem críticas públicas (Gomes, 2023; Carvalho & Silva, 2024). Em 2023, quando as lojas Americanas S.A divulgaram a existência de distorções relevantes em suas demonstrações financeiras, uma série de críticas em veículos de comunicação se concentrou na firma que auditou as Americanas S.A (Scaff, 2023; Neto, 2023) e em outras firmas de auditoria (Castilho, 2023; Knoth, 2023). Bergner *et al.* (2020) apontam que ameaças à reputação da firma de auditoria podem levar à perda de clientes e de receitas. A tentativa de intensificar a detecção de fraudes causa maior carga de trabalho nos auditores (Suhardianto & Leung, 2020; Faris & Said, 2021), o que por consequência intensifica o estresse enfrentado por esses profissionais (Suhardianto & Leung, 2020; Faris & Said). Esta pesquisa utiliza um contexto recente para trazer luz ao estresse enfrentado por esses profissionais e, que se intensificam em momentos de crise e que se experienciados por longos períodos podem levar a manifestação do *burnout*, além de outros aspectos ligados à complexidade das identidades sociais dos auditores.

Estudos relacionados ao *burnout* no campo de auditoria independente mostram que ele tem efeitos disfuncional no comportamento dos auditores, que resulta em intenção de

rotatividade, absenteísmo e menor produtividade (Herda & Lavelle, 2012; Utami, & Supriyadi, 2013; Iswari, 2020). Outros impactos destacados foram prejuízos ao desempenho, julgamento e tomada de decisão, além de menor satisfação e envolvimento no trabalho (Christensen *et al.*, 2021; Jefferson *et al.*, 2022). O comportamento disfuncional pode aumentar o risco de fraudes e irregularidades não detectadas, o que torna o *burnout* não apenas um desafio e risco para os auditores, mas também para as organizações (Christensen *et al.*, 2021).

A abordagem dos construtos - identificação organizacional e identidade profissional também é relevante, pois, conforme apontado por Lammers *et al.* (2013), compreender quais identificações são importantes para os trabalhadores quando se trata de *burnout* permite o desenvolvimento de práticas de organização que alimentam ou reduzam diferentes identidades no local de trabalho. Gendron e Spira (2010) destacam que momentos de crise profissional são ideais para a análise das identidades sociais no ambiente de trabalho, pois as dinâmicas subjacentes são mais visíveis do que em outros contextos. Também é relevante abordar o construto autoeficácia, pois o funcionário com forte autoeficácia possui maior resiliência, além de lidar melhor com desafios e estresse no ambiente de trabalho (Perrewé *et al.*, 2002).

Quanto às contribuições teóricas, pesquisas acerca de *burnout* no Brasil ainda são incipientes ao abordar a temática com profissionais contábeis e principalmente auditores (Beuren & Bescorovaine, 2015). Stack e Malsh (2022) apontam que a maioria das pesquisas envolvendo as identidades sociais dos auditores se limitou ao Canadá, Estados Unidos e Europa Ocidental. Há um amplo espaço para pesquisa em outras áreas geográficas pouco pesquisadas, incluindo neste aspecto a América do Sul (Stack & Malsh, 2022). Logo, a pesquisa da temática proporciona avanço na literatura ao investigar fatores que podem afetar as dimensões de *burnout* dos auditores independentes e para a pesquisa das identidades sociais dos auditores.

Quanto às contribuições práticas, é essencial avaliar como mitigar o *burnout* em auditores independentes, visto que esses profissionais possuem o dever de certificar que as demonstrações contábeis estão livres de distorções relevantes (Herda & Lavelle, 2012). Estudos acerca dos antecedentes da síndrome podem levar a discussões de qualidade de vida no trabalho, com foco na satisfação do trabalhador, e contribuir para melhor saúde mental, confiança e comprometimento dos funcionários (Beuren & Bescorovaine, 2015). Ressalta-se que os benefícios listados por Beuren e Bescorovaine (2015) não contribuem apenas para os funcionários, mas também para a missão da auditoria. O auditor deve ser capaz de empregar o ceticismo profissional para elaborar um relatório de auditoria de qualidade (Utami &

Nahartyo, 2013; Christensen *et al.*, 2021) e, devido ao *burnout* ser uma condição que prejudica essa habilidade (Abuaddous *et al.*, 2018), é importante avaliar essa condição. Com os achados desta pesquisa, pode-se contribuir com a gerência e as organizações para examinar o papel do fortalecimento da autoeficácia e das identidades sociais a fim de reduzir o problema do *burnout* profissional.

O aspecto de originalidade da pesquisa pauta-se ao analisar a interação dos construtos autoeficácia, identificação organizacional e identidade profissional com as dimensões de *burnout* dos auditores independentes. Estudos já publicados que buscaram avaliar o *burnout* dos auditores utilizaram outros construtos para verificar esta interação tais como: justiça organizacional (Herda & Lavelle, 2022); ambiguidade e conflito de papéis (Kingori, 2007; Beuren & Bescorovaine, 2015; Smith *et al.*, 2018); suporte organizacional (Cannon & Herda, 2016; Herda & Lavelle, 2022), carga de trabalho excessiva (Sweeney & Summers, 2002; Kingori, 2007; Pradana & Salehudin, 2015; Beuren & Bescorovaine, 2015; Christensen *et al.*, 2021), traços de personalidade (Utami & Nahartyo, 2013; Salehi *et al.*, 2020); demandas de trabalho (Danudoro *et al.*, 2021); resiliência (Smith *et al.*, 2018) e conflito organizacional-profissional (Sinaga & Nugroho, 2017).

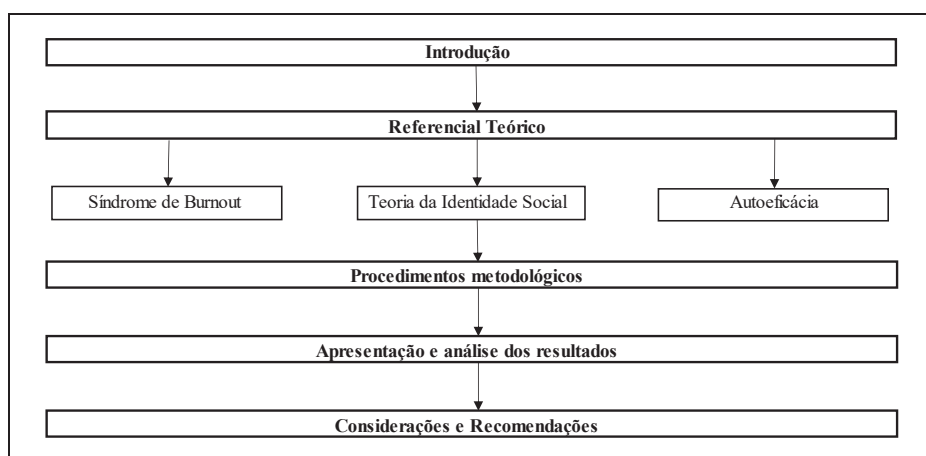
O estudo do *burnout* sob o ponto de vista socioeconômico é importante, pois seus efeitos têm impactos profundos nas organizações e funcionários. Entre seus impactos é possível citar erros no trabalho, absenteísmo e alta rotatividade que, por sua vez, resultam em custos para as empresas, tais como treinamento de substitutos, recrutamento e seleção de novos funcionários, e queda na produtividade (Maslach & Leiter, 1997; Han *et al.*, 2019; Gabriel & Aguinis, 2022). Pode-se citar também os custos médicos associados, pois funcionários com *burnout* buscam tratamento médico para problemas de saúde mental e física relacionados ao estresse crônico (Maslach & Leiter, 1997; Leiter & Maslach, 2004).

Por fim, este estudo está alinhado com a linha de pesquisa Contabilidade e Controle Gerencial do PPGCONT da UFPR. A fim de identificar quais efeitos a autoeficácia, a identidade profissional e a identificação organizacional exercem nas dimensões de *burnout* dos auditores independentes, auxilia a compreensão das dinâmicas de trabalho, o estresse associado à profissão do auditor e os desafios enfrentados pelos profissionais da área.

1.4 ESTRUTURA DA PESQUISA

A fim de atingir seus objetivos, o estudo está estruturado conforme Figura 1:

Figura 1- Estrutura da dissertação



Fonte: A autora (2024).

O estudo é formado por cinco capítulos. No primeiro, capítulo é abordado desde a contextualização até o problema proposto, objetivo geral e objetivos específicos. Ao final do capítulo, tem-se a justificativa da pesquisa. Em seguida, é apresentado o referencial teórico que norteia esta pesquisa. Inicia-se com uma apresentação geral acerca da síndrome de *burnout*, tema central deste estudo, bem como suas causas, consequências e incidência em profissionais de auditoria. Na sequência, é discutida a plataforma teórica da pesquisa, no caso, a Teoria da Identidade Social, no qual são apresentados dois construtos ligados à teoria: a identificação organizacional e a identidade profissional. Por fim, é discutido a respeito do construto autoeficácia e seu impacto no ambiente organizacional.

O terceiro capítulo aborda os procedimentos metodológicos e é composto pelo delineamento, construtos, hipótese da pesquisa e população alvo. Em seguida, é descrita a elaboração do instrumento de pesquisa e o processo de validação do questionário. O próximo capítulo tem por objetivo descrever os achados do estudo por meio da discussão dos principais pontos encontrados e conexões dos achados com a literatura. O capítulo final se refere às considerações, recomendações e limitações da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, é apresentada a literatura dos temas que fundamentam o presente estudo. O primeiro tópico aborda a síndrome de *burnout* e, especificamente, a sua ocorrência em profissionais de auditoria. Já o segundo, aborda-se a Teoria da Identidade Social e seus elementos. No próximo tópico, é discutida a autoeficácia e sua abordagem no contexto organizacional.

2.1 SÍNDROME DE *BURNOUT*

A síndrome de *burnout* é descrita como uma síndrome de exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal reduzida que pode ocorrer entre indivíduos que passam por estresse prolongado no trabalho (Schaufeli *et al.*, 1993). Pode ser caracterizada como uma resposta individual à exposição ao estresse crônico que se desenvolve progressivamente no ambiente de trabalho. O *burnout* traz como consequências prejuízos cognitivos e emocionais, além de comportamentos negativos no trabalho, no relacionamento com colegas e no desempenho profissional (Edú-Valsania *et al.*, 2022).

Schaufeli *et al.* (2009) descrevem que as raízes do conceito de *burnout* estão inseridas em amplos desenvolvimentos sociais, econômicos e culturais e significam a transformação rápida e profunda de uma sociedade industrial em uma economia de serviços, essa transformação acompanha pressões psicológicas que podem resultar em *burnout*. Estudos da síndrome de *burnout* investigavam inicialmente a ocorrência predominantemente em profissionais da área de serviços orientados para as pessoas, tais como educação, serviços sociais, medicina, sistema de justiça criminal, saúde mental e religião (Schaufeli *et al.*, 1993). Porém, o fenômeno pode ser encontrado em outros tipos de ocupações, por exemplo, a discussão a respeito do *burnout* nos profissionais de negócios e *burnout* corporativo ou gerencial (Cahoon & Roney, 1984; Schaufeli *et al.*, 1993; Heinemann & Heinemann, 2017).

O processo da transformação do *burnout* de um conceito para seu reconhecimento como uma síndrome e, por consequência, questão de saúde pública se iniciou em 1974. Freudenberger descreveu o *burnout* como uma experiência e um estado mental específicos do local de trabalho e sistematizou os sintomas relevantes, enquanto Ginsburg descreveu o fenômeno como uma resposta ao estresse crônico (Friberg, 2009; Heinemann & Heinemann, 2017). Apesar de sua relevância, é importante destacar que Freudenberger não inventou o termo “*burnout*”, mas sim descreveu e analisou sistematicamente uma experiência particular e

um estado mental no seu local de trabalho antes mesmo de se tornar uma condição psicológica e clinicamente relevante (Heinemann & Heinemann, 2017). Conforme apontado por Heinemann e Heinemann (2017), o trabalho inicial de Freudenberg foi seguido por um número significativo de estudos psicológicos e médicos.

Após os trabalhos citados, se destaca o trabalho de Christina Maslach, que com base no trabalho de Freudenberg e com o auxílio de dados empíricos, pode legitimar estatisticamente o fenômeno *burnout* (Friberg, 2009). Destaca-se a pesquisa de Christina Maslach e seus colegas no final dos anos 1970 e início dos anos 1980. Maslach foi uma das pioneiras na pesquisa de *burnout*. Em contraste com o relato qualitativo de Freudenberg, Maslach concentrou-se na mensuração do *burnout* (Friberg, 2009).

O *burnout* era frequentemente considerado um jargão pseudocientífico sem substância, o ponto de virada foi a publicação do artigo “*The Measurement of Experienced Burnout*”, em 1981, no qual Maslach e Jackson desenvolveram uma escala de mensuração para o *burnout* e transformaram experiências anedóticas em medidas, e converteram a experiência de *burnout* em um diagnóstico (Friberg, 2009).

Maslach e Jackson (1981) descrevem o *burnout* como uma síndrome de exaustão emocional e cinismo que ocorre frequentemente entre indivíduos que executam trabalhos que envolvem pessoas. O *burnout* pode levar a uma deterioração na qualidade do atendimento ou serviço prestado pela equipe, e ser um fator na rotatividade de empregos, absenteísmo e baixa moral, além de estar correlacionado com índices de angústia pessoal, como exaustão física, insônia, aumento do uso de álcool e drogas e problemas conjugais e familiares (Maslach e Jackson, 1981). Maslach e Jackson (1981) mencionam três aspectos principais do *burnout*, essas três características se originam dos artigos de *burnout* de Maslach em 1976 e 1978: exaustão emocional, despersonalização e falta de realização pessoal.

O primeiro inclui sentimentos de estar emocionalmente sobrecarregado e exausto pelo trabalho, o segundo diz respeito ao desenvolvimento de atitudes e sentimentos negativos e cínicos em relação ao cliente e o terceiro aspecto é uma tendência a se avaliar negativamente (Friberg, 2009). A partir desses três aspectos, as autoras desenvolveram o Maslach *Burnout Inventory* (MBI), um instrumento para avaliar o *burnout* em trabalhadores de serviços humanos. Ao longo dos anos, diversas tentativas de conceituar a síndrome de *burnout* ocorreram, após a contextualização do histórico do *burnout* e sua evolução de um conceito para uma questão de saúde. Na Tabela 1 é realizada a síntese dos conceitos destacados na literatura ao longo dos anos:

Tabela 1 - Histórico de conceituação de *burnout*

Autor(es)	Descrição
Freudenberger (1973)	Fracassar, esgotar-se, ficar esgotado devido a demandas excessivas de energia, força e recursos.
Ginsburg (1974)	Resposta ao estresse crônico de 'chegar ao topo' como executivo de negócios.
Maslach (1976)	Distanciamento, atitudes cínicas ou negativas, desapego
Warnath e Shelton (1976)	Perda de compromisso com o trabalho.
Maslach (1978)	Perda de cuidado, exaustão emocional devido ao estresse do contato interpessoal, cinismo/Desumanização.
Pines e Maslach (1978)	Síndrome de exaustão física e emocional, autoconceito negativo, atitudes negativas no trabalho e perda de preocupação e sentimento pelos clientes.
Daley (1979)	Uma reação ao estresse relacionado ao trabalho que varia de natureza com a intensidade e duração do próprio estresse.
Meyer (1979)	Estado psicológico no qual a pessoa se sente sobrecarregada, distante da equipe, dos clientes e de si mesma.
Vash (1980)	Sentimentos de isolamento, infelicidade, perda de entusiasmo, eficácia e eficiência, deterioração fisiológica e comportamental.
Maslach e Jackson (1981)	Exaustão, despersonalização, falta de realização pessoal.

Fonte: Elaborado com base em Perlman e Hartman (1982).

Schaufeli *et al.* (2009) destacam que a partir dos anos 2000 o *burnout* pode ser considerado um conceito bem estabelecido, o qual é estimado que existiam mais de 6.000 livros, capítulos, dissertações e artigos de periódicos publicados. Apesar da aparente consolidação do conceito, há ainda controvérsias, conforme apontado por Nadon *et al.* (2022). Apesar do amplo reconhecimento, ainda persistem debates acerca da definição e correta forma de mensurar o *burnout*.

Quanto a sua forma de mensuração, existem diversas escalas de mensuração do *burnout*, tais como: *Burnout Measure (BM)*; *Shirom Melamed Burnout Measure (SMBM)*; *Copenhagen Burnout Inventory (CBI)*; *Bergen Burnout Inventory (BBI)*; *Granada Burnout Questionnaire (GBQ)*; *Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)*, *Burnout Assessment Tool (BAT)*, entre outras (Schaufeli *et al.*, 2020). Embora existam variadas escalas, o MBI é o mais utilizado, sendo utilizado em aproximadamente 88% das publicações de *burnout* (Schaufeli *et al.*, 2020). Apesar de sua predominância em pesquisas, críticas quanto a sua forma de operacionalizar o *burnout* levaram à criação de diversas outras escalas (Schaufeli *et al.*, 2020; Shoman *et al.*, 2021). Pesquisas apontaram que a confiabilidade das pontuações obtidas no MBI tende a variar significativamente entre os estudos em função da amostra, versão linguística e versão do MBI utilizada (Shoman *et al.*, 2021). Há críticas também quanto ao fato de que os itens em cada subescala são formulados na mesma direção, os itens das subescalas de exaustão e cinismo são formulados de forma negativa, enquanto os itens de eficácia profissional são formulados de forma positiva. Escalas unilaterais são inferiores do

ponto de vista psicométrico (Demerouti *et al.*, 2001). Apesar do vasto reconhecimento, ainda existem debates da definição e correta forma de mensurar o *burnout* (Nadon *et al.*, 2022). Críticas quanto à utilização do termo concentram-se na falta de harmonização da definição e mensuração, o que dificulta uma estimativa confiável de sua prevalência (Shoman *et al.*, 2021). Ainda que existam críticas quanto à falta de harmonização, existem evidências que suportam sua relevância como importante síndrome ocupacional, e não é possível descartá-lo como um fenômeno relevante (Shoman *et al.*, 2021).

Schaufeli *et al.* (2020) buscaram contribuir para a harmonização do conceito de *burnout* e sua mensuração ao tentar formular uma conceituação alternativa de *burnout*, que fosse abrangente e incluísse todos os elementos relevantes associados ao *burnout* conforme concebido pelos profissionais. Com base nessa nova conceituação, os autores desenvolveram um novo questionário para a avaliação do *burnout*, denominado *Burnout Assessment Tool* (BAT). O instrumento conta com quatro dimensões principais (exaustão, distanciamento mental, declínio no controle cognitivo e declínio do controle emocional) e duas dimensões secundárias (queixas psicológicas e queixas psicossomáticas).

Esta pesquisa adota como definição de *burnout* o conceito desenvolvido por Schaufeli *et al.* (2020) que o trata como um estado de exaustão relacionado ao trabalho caracterizado por cansaço extremo, capacidade reduzida de regular os processos cognitivos e emocionais e distanciamento mental. Além dos elementos citados, a síndrome também é acompanhada por humor deprimido, além de queixas psicológicas e psicossomáticas inespecíficas (Schaufeli *et al.*, 2020). As dimensões principais do *burnout* podem ser vistas como uma forma de incapacidade, capturada pela exaustão, comprometimento do controle emocional e cognitivo, ou relutância capturada pelo distanciamento mental (Schaufeli *et al.*, 2020). A Tabela 2 sumariza as dimensões do *burnout* de acordo com Schaufeli *et al.* (2020):

Tabela 2 - Dimensões *burnout*

Sintomas primários	
Dimensão	Definição
Exaustão	Refere-se a uma grave perda de energia, tanto física como mental, é uma condição necessária, mas não suficiente para o <i>burnout</i> .
Distanciamento mental	Afastamento mental e psicológico do trabalho, que levam o funcionário a agir no “piloto automático”.
Declínio no controle cognitivo	Capacidade reduzida para regular adequadamente os processos cognitivos, como memória ou atenção.
Declínio no controle emocional	Capacidade reduzida para regular adequadamente os processos emocionais, como raiva ou tristeza.
Sintomas secundários	
Dimensão	Definição
Queixas	Sentimentos desagradáveis que impactam negativamente no nível de funcionamento e

psicológicas	interferem nas atividades diárias. Exemplos são problemas de sono, ansiedade, culpa e sensação de prisão.
Queixas Psicossomáticas	Queixas físicas oriundas ou exacerbadas por fatores psicológicos. Exemplos são palpitações e dores no peito ou enjoos frequentes.

Fonte: Elaborado a partir de Desart e De Witte (2019) e Schaufeli *et al.* (2020).

As dimensões secundárias são consideradas sintomas atípicos e podem aparecer em outros transtornos físicos e mentais (Schaufeli *et al.*, 2020). Essas dimensões não refletem a incapacidade nem a falta de vontade de despendar o esforço necessário no trabalho, porém, estes sintomas muitas vezes são a razão pela qual os funcionários procuram ajuda ou assistência (Desart & De Witte, 2019; Schaufeli *et al.*, 2020).

Há um consenso de que a exaustão é a dimensão mais essencial do *burnout* e os questionários multidimensionais incluem tanto a exaustão como o distanciamento mental (Schaufeli *et al.*, 2020; Edú-Valsania *et al.*, 2022). Embora a exaustão seja o cerne da síndrome de *burnout*, não é o único sintoma (Schaufeli & Taris, 2005; Desart & De Witte, 2019; Schaufeli *et al.*, 2020).

O *burnout* pode causar efeitos tão devastadores para o indivíduo e para a organização que é de extrema relevância compreender formas de mitigar a ocorrência da síndrome, bem como o que pode piorar seu quadro (Edú-Valsania *et al.*, 2022; Nadon *et al.*, 2022). Quanto às consequências, Edú-Valsania *et al.* (2022) as dividem em quatro áreas: 1) psicológica, 2) saúde, 3) comportamentais e 4) organizacionais. Destaca-se que a maneira como estes sintomas se manifestam não é a mesma em todos os indivíduos e nem sempre ocorrem em todos os casos. Na Tabela 3 encontram-se listadas as consequências do *burnout* por área:

Tabela 3 - Consequências do *burnout*

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

de eficiência e comportamentos contraproducentes.

Fonte: Elaborado com base em Edú-Valsania *et al.* (2022, p. 10-11)

Para Shirom (2003), o *burnout* pode ser imposto por demandas internas por meio do estabelecimento de metas de produção irreais que sobrecarregam e abusam dos recursos energéticos disponíveis dos funcionários, ou ser imposto externamente pelas demandas excessivas dos *stakeholders* por qualidade de produtos, ou serviços que esgotam continuamente os recursos energéticos da organização.

2.1.1 Causas do *burnout*

O *burnout* foi inicialmente visto como um perigo específico para jovens profissionais de serviços sociais que se tornaram exaustos, cínicos e desencorajados por meio de suas experiências em sistemas burocráticos que atendem clientes autoritários e indiferentes, porém essa visão foi mudada e é reconhecido que uma ampla gama de profissionais em variadas áreas pode sofrer de *burnout* (Schaufeli *et al.*, 2009). É possível afirmar que o *burnout* não surge de maneira súbita, mas sim gradualmente após uma exposição progressiva ao estresse (Desart & De Witte, 2019; Edú-Valsania *et al.*, 2022; Gabriel & Aguinis, 2022). O *burnout* ocorre quando as demandas excedem ou sobrecarregam as capacidades do indivíduo, sendo considerada doença do trabalho que leva a consequências pessoais e coletivas (Schaufeli *et al.*, 1993). Os antecedentes do *burnout* são aspectos que vão propiciar, desencadear ou manter pessoas que sofrem de síndrome (Edú-Valsania *et al.*, 2022).

Gabriel e Aguinis (2022) destacam que o *burnout* causa redução do desempenho individual, da equipe e da organização, além de inibir a criatividade e inovação, também está associado com maior absenteísmo e rotatividade. O *burnout* afeta aqueles que estão ao redor do indivíduo que sofre, no local de trabalho, pode ser “contagioso” para colegas e equipes, pois pode haver aumento de conflitos pessoais e relacionados a tarefas (Gabriel & Aguinis, 2022). Em relação ao regime de *home office*, os limites entre casa e trabalho tornam-se indistintos, os indivíduos trazem o estresse do trabalho para casa e o estresse doméstico para o trabalho, funcionários com *burnout* têm maiores chances de ficar tensos, ansiosos, e chateados em casa, o que leva a um afastamento de suas famílias e amigos (Gabriel & Aguinis, 2022).

A causa do *burnout* é decorrente de múltiplos fatores inseridos em diferentes contextos sociais, econômicos e culturais (Schaufeli *et al.*, 2009). Para Edú-Valsania *et al.* (2022), as causas do *burnout* podem ser classificadas em duas categorias: fatores

organizacionais, como, por exemplo, a carga de trabalho, e fatores individuais, como, por exemplo, a personalidade do trabalhador ou estratégias de enfrentamento.

O *burnout* é majoritariamente consequência da exposição a determinadas condições de trabalho e não de uma característica individual como um traço de personalidade (Swider & Zimmerman, 2010; Edú-Valsania *et al.*, 2022). Embora os fatores organizacionais sejam capazes de gerar *burnout*, determinados fatores individuais atuam como variáveis moderadoras (Edú-Valsania *et al.*, 2022). Na Tabela 4 são listados fatores organizacionais e individuais que a literatura lista como possíveis causas para o *burnout*:

Tabela 4 - Causas do *burnout*

Categoria	Autor(es)	Causas
Organizacional	Maslach e Leiter (1997)	Sobrecarga de trabalho, falta de controle, recompensa insuficiente, colapso na comunidade, ausência de justiça e valores conflitantes.
	Leiter e Maslach (2004)	Falta de reconhecimento dos destinatários do serviço, colegas, gerentes e partes interessadas externas, falta de autonomia. Falta de segurança no trabalho e vínculos pessoais tomados por conflitos. Conflito de valores.
	Edú-Valsania <i>et al.</i> (2022)	Sobrecarga de trabalho, trabalho emocional, falta de autonomia e influência no trabalho, ambiguidade e conflito de papéis, supervisão inadequada e percepção de injustiça, falta de apoio social percebido e horário de trabalho insatisfatório.
Individual	Schaufeli <i>et al.</i> (1993)	Expectativas e objetivos frustrados, indivíduos idealistas e fortemente motivados, que são extremamente dedicados ao seu trabalho e que estão excessivamente envolvidos no seu trabalho, eram mais propensos ao <i>burnout</i> .
	Taylor e Frechette (2022)	Idade, gênero, posição e anos de emprego, humor autodestrutivo e padrões comportamentais do Tipo A, estresse causado por problemas familiares ou pessoais.
	Edú-Valsania <i>et al.</i> (2022)	Falta de autoconfiança ou uso de mecanismos de enfrentamento para evitar o estresse, neuroticismo, locus de controle externo, personalidade de tipo A, alexitimia.

Fonte: A autora (2024).

Uma vez que o funcionário tenha desenvolvido *burnout*, uma série de consequências pode se manifestar na área psicológica, da saúde, comportamental e organizacional (Edú-Valsania *et al.*, 2022).

2.1.2 Síndrome de *burnout* em profissionais de auditoria

Áreas nas quais os profissionais buscam competência, posições de destaque na comunidade e reconhecimento tendem a estar mais suscetíveis à síndrome de *burnout* (Beuren & Bescorovaine, 2015). Uma área sujeita ao *burnout* é a auditoria independente, os auditores

contábeis estão expostos a ambientes de trabalho estressantes, com potencial para reduzir a qualidade do desempenho da auditoria e levar ao *burnout* (Beuren & Bescorovaine, 2015).

Christensen *et al.* (2021) apontam que projetos de auditoria possuem restrições que limitam o número de membros da equipe que uma empresa pode designar para cada auditoria, bem como o tempo que cada membro da equipe é designado para um cliente específico. Quando o número de membros da equipe disponíveis para uma auditoria não é suficiente, os membros da equipe atribuídos trabalham mais horas no cliente principal, ao mesmo tempo em que possivelmente trabalham em auditorias inacabadas de outros clientes (Christensen *et al.*, 2021). Essas restrições resultam em cargas de trabalho mais pesadas, o que aumenta a probabilidade do desenvolvimento de *burnout* pelos funcionários. O *burnout* pode ser exacerbado ao trabalhar em equipe, pois, a fadiga e a frustração de uma pessoa podem aumentar esses sentimentos em outros membros da equipe (Christensen *et al.*, 2021). Enquanto o *burnout* afeta o desempenho do trabalho, pode-se esperar que a qualidade da auditoria sofra, além de um aumento da intenção de rotatividade, um baixo desempenho no trabalho e níveis mais baixos de satisfação no trabalho (Herda & Lavelle, 2012; Christensen *et al.*, 2021).

A ansiedade, competitividade e o estresse são característicos da profissão do auditor. Os profissionais podem vivenciar emoções negativas durante a jornada de trabalho (Beau & Jerman, 2022). Torna-se relevante compreender como o *burnout* pode afetar o auditor no que tange a aspectos pessoais e no trabalho. Na Tabela 5 encontram-se listados estudos acerca da incidência de *burnout* em auditores e profissionais contábeis:

Tabela 5 - Estudos a respeito de *burnout* em auditores

Fonte	Objetivo	Principais resultados
Sweeney e Summers (2002)	Preencher a lacuna do impacto psicológico da carga de trabalho da <i>busy season</i> e examinar seu impacto no <i>burnout</i> do trabalho dos contadores.	A carga de trabalho adicional introduzida pela <i>busy season</i> faz com que o <i>burnout</i> do trabalho para a amostra de contadores subisse a níveis raramente relatados na literatura de pesquisa.
Kingori (2007)	Examinar o efeito de estressores de trabalho e <i>burnout</i> experimentados por auditores que trabalham em firmas de auditoria da Tanzânia.	Quando o auditor começa a apresentar tendências de <i>burnout</i> , quase certamente apresentará uma série de comportamentos de trabalho negativos.
Herda e Lavelle, (2012)	Examinar como as relações de troca social entre auditores e sua empresa afetam o <i>burnout</i> do auditor e a intenção de rotatividade.	O comprometimento está negativamente relacionado ao <i>burnout</i> do auditor e à intenção de rotatividade, e o <i>burnout</i> está positivamente relacionado à intenção de rotatividade. A percepção de justiça da empresa está diretamente associada a níveis reduzidos de <i>burnout</i> do auditor e intenção de rotatividade.

Utami e Nahartyo (2013)	Examinar o efeito moderador da personalidade do tipo A na relação entre sobrecarga de papéis e <i>burnout</i> em contextos de auditoria.	O resultado mostra que a personalidade do tipo A intensifica a relação entre sobrecarga de papéis e <i>burnout</i> .
Utami e Supriyadi (2013)	Examinar a eficácia de duas estratégias de mitigação de <i>burnout</i> nos resultados do trabalho dos auditores.	Arranjos de trabalho flexíveis e treinamento de estresse gerencial reduzem efetivamente os efeitos negativos do <i>burnout</i> nos resultados do auditor.
Beuren e Bescorovaine (2015)	Analisar o papel mediador da síndrome de <i>burnout</i> na relação entre seus antecedentes e consequências na profissão de auditoria.	Existe uma exaustão emocional percebida pela amostra de auditores independentes analisada, mas que não cria aspectos de despersonalização, e não há evidências de influência na realização pessoal.
Pradana Salehudin (2015)	Analisar como a sobrecarga de trabalho influencia as intenções de rotatividade de auditores juniores recém-contratados em escritórios de contabilidade pública.	A sobrecarga de trabalho tem um efeito significativo no aumento da intenção de rotatividade por meio da satisfação no trabalho e do estresse relacionado ao trabalho.
Cannon e Herda (2016)	A partir de uma amostra de 110 auditores, replicar o estudo de Herda e Lavelle (2012) sobre o comprometimento dos auditores com sua empresa, <i>burnout</i> e intenção de rotatividade.	Os resultados são consistentes com os relatos do estudo original, sugere-se que os resultados inicialmente relatados são robustos.
Yan e Xie (2016)	Examinar o efeito do estresse do trabalho dos auditores na qualidade da auditoria.	O estresse no trabalho pode afetar a qualidade do trabalho e o desempenho organizacional.
Sinaga Nugroho (2017)	Examinar o efeito do conflito organizacional-profissional em relação às intenções de rotatividade e o papel do desempenho e do <i>burnout</i> no trabalho como variáveis mediadoras.	O conflito organizacional-profissional afeta significativamente e positivamente o <i>burnout</i> profissional.
Santoso <i>et al.</i> (2018)	Examinar o efeito do <i>burnout</i> e do comprometimento organizacional nas intenções de rotatividade.	O <i>burnout</i> tem efeito positivo na intenção de rotatividade do auditor e o comprometimento organizacional tem efeito negativo na intenção de rotatividade do auditor.
Abuaddous <i>et al.</i> (2018)	Examinar o efeito do <i>burnout</i> na tomada de decisão de julgamento dos auditores durante a <i>busy season</i> .	Exaustão emocional e realização pessoal têm um impacto significativo no julgamento dos auditores sobre o controle do cliente.
Smith <i>et al.</i> (2018)	Investigar as associações entre estressores no trabalho, <i>burnout</i> e resultados no trabalho por meio de uma medida específica do setor de desempenho no trabalho.	Os resultados sugerem que, embora pesquisas anteriores tenham descoberto que o <i>burnout</i> medeia parcialmente as relações entre os estressores do trabalho e os resultados do trabalho, este estudo mostra que o <i>burnout</i> medeia totalmente essas associações.
Smith <i>et al.</i> (2020)	Examinar a influência contrária dos níveis de resiliência individual na tendência de estressores de papel, excitação de estresse e <i>burnout</i> para reduzir a satisfação no trabalho e aumentar as intenções de rotatividade.	A resiliência tem uma associação negativa direta significativa com a excitação do estresse e <i>burnout</i> , uma associação positiva indireta significativa com a satisfação no trabalho e uma associação negativa indireta significativa com as intenções de rotatividade.
Salehi <i>et al.</i> (2020)	Examinar o efeito das características pessoais dos auditores, qualidade de vida no trabalho e bem-estar psicológico no <i>burnout</i> do trabalho dos auditores.	O <i>burnout</i> do trabalho dos auditores é significativo e positivamente influenciado pelas características pessoais dos auditores, qualidade de vida no trabalho e bem-estar psicológico.
Iswari (2020)	Examinar os efeitos do conflito organizacional-profissional (OPC) e o <i>burnout</i> do auditor no comportamento disfuncional da auditoria.	Os resultados indicaram que o <i>burnout</i> do trabalho teve um efeito positivo no comportamento disfuncional da auditoria; enquanto o OPC não teve efeito sobre o

		comportamento de auditoria disfuncional.
Christensen <i>et al.</i> (2021)	Examinar como as cargas de trabalho da equipe de auditoria e as decisões de pessoal afetam a qualidade da auditoria, horas de auditoria e honorários de auditoria.	Cargas de trabalho mais pesadas estão associadas a uma qualidade de auditoria mais baixa, além de encontrar evidências de <i>burnout</i> dos funcionários.
Danudoro <i>et al.</i> (2021)	Verificar se: (a) as demandas do trabalho afetam o <i>burnout</i> entre os auditores externos; e (b) os recursos do trabalho atuam como variável moderadora na associação entre demandas do trabalho e <i>burnout</i> entre auditores externos.	As demandas do trabalho afetam significativamente o <i>burnout</i> . No entanto, os recursos de trabalho falham em ser o moderador.
Herda e Lavelle (2022)	Explicar como as conexões construtivas entre auditor-alvo podem se desenvolver e levar a resultados benéficos, como redução do <i>burnout</i> do auditor e intenções de rotatividade, bem como mais comportamento de cidadania, e discutir como esses resultados podem afetar a qualidade da auditoria.	Os resultados da pesquisa sugerem que relações de troca social entre auditores e suas empresas, colegas da equipe de trabalho e clientes levam a resultados organizacionais positivos, também argumentou que os aspectos benéficos da troca social entre auditor-alvo podem se estender a uma melhor qualidade de auditoria e relatórios financeiros.
Hegazy <i>et al.</i> (2023)	Examinar se o efeito do <i>burnout</i> dos auditores é determinante na qualidade e no desempenho da auditoria.	O <i>burnout</i> tem consequências negativas tanto para o auditor quanto para a empresa de auditoria.

Fonte: A autora (2024).

Os estudos analisados proporcionam uma visão abrangente da relação entre o *burnout* e a profissão de auditoria. Entre os estudos analisados, alguns padrões podem ser observados: impacto da carga de trabalho, especialmente a “*busy season*”, como um importante contribuinte para o *burnout* (Sweeney & Summers, 2002; Abuaddous *et al.*, 2018); vários estudos exploram as relações entre auditores e suas organizações como um fator influente no *burnout*, e consideram elementos como comprometimento organizacional (Herda & Lavelle, 2012; Cannon & Herda, 2016; Santoso *et al.*, 2018), justiça organizacional (Herda & Lavelle, 2012) e relações de troca social (Herda & Lavelle, 2012, 2022). A relação entre estressores no trabalho e o desenvolvimento de *burnout* é uma temática recorrente (Kingori, 2007; Smith *et al.*, 2018; Smith *et al.*, 2020). Há também estudos que consideram características pessoais dos auditores como influenciadores do *burnout* (Utami & Nahartyo, 2013; Salehi *et al.*, 2020). Alguns estudos examinam as consequências do *burnout*, como suas influências nas intenções de rotatividade (Herda & Lavelle, 2012; Pradana & Salehudin, 2015; Cannon & Herda, 2016; Sinaga & Nugroho, 2017; Santoso *et al.*, 2018; Smith *et al.*, 2020), decisões de julgamento dos auditores (Abuaddous *et al.*, 2018) e qualidade do trabalho (Kingori, 2007; Yan & Xie, 2016; Salehi *et al.*, 2020; Christensen *et al.*, 2021).

Os estudos tabulados buscam entender as relações complexas entre variáveis como estresse, comprometimento organizacional, relações sociais e *burnout*, e cada estudo tem suas nuances específicas. As semelhanças identificadas indicam que o *burnout* entre auditores é

uma preocupação significativa e multifacetada que envolve fatores organizacionais, individuais e contextuais.

Entre os estudos fornecidos, também existem diferenças notáveis que refletem a complexidade do fenômeno do *burnout* entre auditores. As metodologias de pesquisa variam, a variedade de variáveis examinadas difere entre os estudos. Alguns podem se concentrar em características pessoais (Utami & Nahartyo, 2013; Salehi *et al.*, 2020), enquanto outros exploram relações organizacionais (Sinaga & Nugroho, 2017; Santoso *et al.*, 2018; Iswari, 2020) ou estratégias de mitigação (Utami & Supriyadi, 2013). A ênfase nas relações sociais e de troca pode variar, alguns estudos podem considerar mais profundamente a influência das relações entre auditores e suas organizações ou colegas. A presença e o papel de variáveis moderadoras, como resiliência, podem variar de um estudo para outro.

2.2 TEORIA DA IDENTIDADE SOCIAL

Hogg e Abrams (1988) afirmam que cada indivíduo possui um autoconceito que se refere a um conjunto de autoidentificações e autodescrições disponíveis para o indivíduo que são duradouras e estáveis, mas também respondem a fatores situacionais ou exógenos. As autoidentificações podem ser classificadas em identidade social ou identidade pessoal (Hogg & Abrams, 1988). Enquanto a identidade social diz respeito à filiação a categorias sociais, como, por exemplo, nacionalidade, a identidade pessoal denota atributos específicos do indivíduo (Hogg & Abrams, 1988).

A identidade social e o comportamento de grupo são de fundamental importância para compreender a organização social, pois embora uma sociedade seja composta por indivíduos, ela é dividida em grupos e categorias sociais relativamente distintos (Hogg & Abrams, 1988). A Teoria da Identidade Social (TIS) é um dos arcabouços mais influentes de processos de grupo e relações intergrupais em todo o mundo, e redefiniu a forma de pensar a respeito de variados fenômenos mediados por grupos e estendeu seu alcance além dos limites da psicologia social (Brown, 2000). Henri Tajfel desenvolveu a TIS em colaboração com John Turner em meados da década de 1970 na Universidade de Bristol. A teoria possui o objetivo de abordar a psicologia social das relações intergrupais, processos de grupo e o eu social (Hogg *et al.*, 1995).

Tajfel (1974) definiu o conceito de identidade social como o entendimento que um indivíduo possui sobre seu pertencimento em um grupo (ou grupos) social e atrela a este entendimento um significado emocional. Hogg *et al.* (1995) complementam a definição ao

descrever a identidade social como o conhecimento do indivíduo de que ele pertence a certos grupos sociais, juntamente com algum significado emocional, no qual um grupo social é composto por dois ou mais indivíduos que compartilham uma identificação social comum de si ou, que se percebem membros da mesma categoria social.

Tajfel (1974) parte do pressuposto de que a identidade social é derivada principalmente de membros de grupos e que as pessoas se esforçam para alcançar ou manter uma identidade social positiva. Essa identidade positiva deriva de comparações favoráveis que podem ser feitas entre o grupo interno e grupos externos relevantes (Brown, 2000). O grupo deve ser capaz de preservar sua contribuição para os aspectos da identidade social valorizados positivamente pelo indivíduo. Se um grupo não satisfizer esses requisitos, o indivíduo tenderá a deixá-lo (Tajfel, 1974).

Hogg *et al.* (1995) afirmam que as identidades sociais têm importantes consequências autoavaliativas, os grupos e seus membros são fortemente motivados a adotar estratégias comportamentais para alcançar ou manter comparações que favorecem o grupo interno e, por consequência, o eu. Hornsey (2008) aponta que o mero processo de fazer distinções salientes de “nós e eles” muda a maneira como as pessoas veem umas às outras. Os grupos têm um impacto profundo na identidade dos indivíduos. Os conceitos que as pessoas têm de quem são, de que tipo de pessoa são e como se relacionam com os outros são amplamente determinados pelos grupos aos quais sentem que pertencem (Hogg & Abrams, 1988). Para Tajfel (1974), para que os membros de um endogrupo possam odiar ou não gostar de um exogrupo, eles devem primeiro ter adquirido um senso de pertencimento a um grupo claramente distinto daquele que odeiam, não gostam ou discriminam. A Tabela 6 apresenta os três conceitos envolvidos no processo de distinção entre “nós” e “eles”: categorização social, identificação social e comparação social.

Tabela 6 - Elementos da Teoria da Identidade Social

Elemento	Descrição
Categorização Social	Ordenação do ambiente social em termos de categorias sociais, isto é, de agrupamentos de pessoas de uma maneira significativa para o indivíduo. O resultado do processo de categorização é uma acentuação das semelhanças entre o eu e o endogrupo e das diferenças entre o eu e os exogrupo.
Identificação Social	A adoção da identidade do grupo ao qual uma pessoa se categoriza como pertencente.
Comparação Social	Os aspectos positivos da identidade social só adquirem significado em relação ou em comparação com outros grupos. Por meio da comparação social, aprende-se sobre si e ganha-se confiança na veracidade e utilidade das próprias crenças.

Fonte: Elaborado com base em Tajfel (1974) e Hogg e Abrams (1988).

A abordagem da identidade social forneceu novas perspectivas acerca de fenômenos antigos, pesquisadores no campo fizeram progressos tanto em termos de esclarecer e elaborar a teoria, quanto em termos de usar a teoria para aplicá-la a novos domínios (Hornsey, 2008). Hogg e Grieve (1999) apontam que a TIS foi desenvolvida e aplicada, com vários graus de rigor conceitual, em uma ampla gama de áreas, por exemplo: coesão e solidariedade; conformidade, normas e influência do grupo; estereótipos; preconceito; delinquência e reputação adolescente; identidades marginais e ameaçadas; comportamento de multidão; atitudes e normas de grupo; saliência da identidade; processos de pequenos grupos; contextos organizacionais; motivação do grupo; autoconceito; teoria dos papéis e microsociologia; relações intergrupais em larga escala e linguagem e etnia.

A TIS fornece uma estrutura conceitual para o desenvolvimento e aplicação de conceitos que abordam os processos cognitivos sociais em uma ampla gama de áreas (Hogg & Grieve, 1999). Ashforth e Mael (1989) foram os primeiros a aplicar a TIS para o âmbito organizacional. Ashforth e Mael (1989) partiram do pressuposto de que a identificação social leva à realização de atividades congruentes com a identidade e outros efeitos ligados à formação de grupo e aplicaram essa perspectiva à socialização organizacional. A fim de aprofundar e discutir a questão de pesquisa neste trabalho, torna-se relevante analisar a aplicação da TIS no contexto organizacional.

2.2.1 Aplicação no contexto organizacional

Compreender como as organizações coordenam o comportamento das pessoas tem sido objeto de estudos há décadas, porém as organizações costumavam ser definidas de forma mais geral e não como um grupo social internamente diferenciado e com propósitos que tem um impacto psicológico nos seus membros (Haslam, 2004). A identificação organizacional é um termo utilizado na literatura de estudos organizacionais desde a década de 60 (Boros, 2008). No entanto, Ashforth e Mael (1989) introduziram a perspectiva da TIS no estudo da identificação organizacional. Desde Ashforth e Mael (1989), há um corpo crescente de pesquisas que aplicam a TIS (Haslam, 2004).

Ashforth e Mael (1989) refinaram o conceito de identificação, ao diferenciar entre seus aspectos cognitivos, comportamentais e emocionais, e discriminam entre a identificação em si e seus antecedentes ou consequências (Haslam, 2004). Ashforth e Mael (1989) também postulam quatro princípios de identificação de grupo: a identificação é um conceito perceptivo-cognitivo, não necessariamente associado a comportamentos ou estados

emocionais específicos; a identificação do grupo significa vivenciar, a nível pessoal, os sucessos ou fracassos do grupo; identificação é diferente de internalização; a identificação de grupo é semelhante à identificação com um indivíduo, no sentido de que alguém se define em termos desse referente social.

Ashforth e Mael (1989) afirmam que a literatura TIS sugere três consequências de relevância para as organizações. A primeira é que os indivíduos tendem a escolher atividades condizentes com aspectos salientes de suas identidades e apoiam as instituições que incorporam essas identidades. Portanto, é provável que a identificação com uma organização aumente o apoio e o compromisso com ela. A segunda consequência relacionada é que a identificação social afeta os resultados associados à formação do grupo, incluindo coesão intragrupal, cooperação e altruísmo, e avaliações positivas do grupo (Ashforth & Mael, 1989). É, portanto, esperado que a identificação esteja associada à lealdade e ao orgulho do grupo e de suas atividades. A última consequência se trata de que é provável que a identificação social reforce os próprios antecedentes da identificação, o que inclui a distinção dos valores e práticas do grupo, o prestígio do grupo, a importância e a competição com grupos externos e as causas tradicionais da formação do grupo (Ashforth & Mael, 1989). Conforme o indivíduo passa a se identificar com o grupo, os valores e práticas do endogrupo tornam-se mais marcantes e percebidos como únicos e distintos. Mael e Tetrick (1992) reforçam esse fato ao destacar que indivíduos percebem a si e à organização como interligados, e compartilham suas qualidades e falhas, sucessos e fracassos.

Haslam (2004) reforça a contribuição da TIS no contexto organizacional ao afirmar que, para entender a percepção e a interação em contextos organizacionais, é necessário estudar além da psicologia dos indivíduos como indivíduos. É necessário entender como a interação social está ligada às identidades sociais dos indivíduos, sua definição de si em termos de pertença a um grupo (Haslam, 2004). Kromidha (2023) também aponta a importância do estudo da TIS ao afirmar que a identidade, como um construto social e empresarial, é importante para a identificação e o relacionamento com um grupo. A identidade pode ser considerada um recurso e as empresas ganham vantagem competitiva ao garantir recursos valiosos, dispendiosos de imitar e insubstituíveis (Kromidha, 2023). Para Kromidha (2023), a identidade é criada interna e externamente por meio da comunicação com as partes interessadas de uma empresa. Por meio da identidade, as organizações são capazes de ter acesso a oportunidades por meio das suas ligações e alavancar a sua identidade para os negócios (Kromidha, 2023).

Uma das maiores contribuições da TIS é o reconhecimento de que a identificação com a coletividade pode surgir mesmo na ausência de coesão, semelhança ou interação interpessoal e ainda ter um poderoso impacto no afeto e no comportamento (Ashforth & Mael, 1989). A identidade social é o mecanismo cognitivo que possibilita o comportamento de grupo. A utilidade explicativa da TIS para as organizações pode ser ilustrada por meio dos conceitos da identificação organizacional e da identidade profissional.

2.2.2 Identificação organizacional

A identificação organizacional é considerada um tipo de identidade social e é definida como o processo no qual os objetivos da organização e os do indivíduo tornam-se cada vez mais integrados e convergentes (Ashforth & Mael, 1989). He e Brown (2013) corroboram com esta definição ao afirmar que a identificação organizacional ocorre quando os funcionários possuem uma sensação de unidade com a organização empregadora e sentem que pertencem a ela. Conforme Dutton *et al.* (1994), quando o autoconceito de uma pessoa contém os mesmos atributos da identidade organizacional percebida, define-se essa conexão cognitiva como identificação organizacional. Identificação organizacional é o grau em que um membro se define pelos mesmos atributos que ele acredita definir a organização (Dutton *et al.*, 1994). He e Brown (2013) sugerem que a identificação organizacional tem potencial de gerar uma série de resultados positivos para os funcionários e para a organização, como baixa intenção de rotatividade, comportamento de cidadania organizacional, satisfação e bem-estar dos funcionários, além de um melhor desempenho dos funcionários. A identificação organizacional pode oferecer atributos positivos a seus membros, e as pessoas podem se sentir orgulhosas de pertencer a uma organização que acreditam ter características socialmente valorizadas (Dutton *et al.*, 1994). Quando os membros acreditam que as pessoas de fora veem a organização positivamente, a identidade social é reforçada de maneira positiva.

Mael e Tetrick (1992) declaram que a identificação organizacional envolve a percepção de características compartilhadas, virtudes e defeitos com a organização. Este tipo de identificação permite que as pessoas participem indiretamente de realizações da organização e, inversamente, pode tornar valiosas mesmo atividades pessoalmente irrelevantes ou prejudiciais.

Dutton *et al.* (1994) reforçam que, se os membros interpretarem a imagem organizacional como desfavorável, é possível que resultados pessoais negativos sejam experienciados, como depressão e estresse. Ainda segundo os autores, esses resultados

peçoais podem levar a resultados organizacionais indesejáveis, como aumento da competição entre os membros ou redução do esforço em tarefas de longo prazo.

A identificação organizacional não necessariamente implica em um sentimento de orgulho na afiliação com a organização, uma vez que, quando negativa, a identificação com uma organização pode resultar em sentimentos de vergonha, infelicidade ou constrangimento (Dutton *et al.*, 1994).

Ao abordar a questão da síndrome de *burnout*, é possível identificar relações entre a identificação organizacional dos indivíduos e o nível de *burnout*, conforme tabela abaixo:

Tabela 7 - Estudos a respeito da identificação organizacional e sua relação com o *burnout*

Fonte	Objetivo	Resultados
Guarana (2010)	Explorar o impacto da identificação organizacional na relação entre as demandas e recursos do trabalho e o nível de esgotamento da força de trabalho.	O estudo foi aplicado em uma amostra composta por funcionários de organizações industriais, de serviços e agrícolas. Foi identificado que altos níveis de identificação organizacional minimizaram o impacto de altos níveis de carga de trabalho no <i>burnout</i> .
Avanzi <i>et al.</i> (2012)	Identificar o impacto negativo da super identificação organizacional no bem-estar dos funcionários judiciais italianos e professores italianos.	Funcionários altamente identificados são propensos a trabalhar mais para atingir os objetivos organizacionais, porém, quando esta associação é intensa, é provável que trabalhem em excesso, o que pode diminuir seu bem-estar psicológico.
Van Dick e Haslam (2012)	Fornecer uma análise conceitual de como e por que as questões de identidade social são importantes para a compreensão do bem-estar em contextos organizacionais com base em uma análise da literatura existente.	Funcionários altamente identificados podem estar propensos a sofrer de <i>burnout</i> . A super identificação com uma organização pode comprometer o bem-estar, porque incentiva os indivíduos a investir pesadamente na associação a este grupo e negligenciar outros que possam lhes proporcionar maior equilíbrio e fôlego.
Avanzi <i>et al.</i> (2015)	Abordar a lacuna nos processos de mediação por trás da relação identificação organizacional- <i>burnout</i> .	Uma maior identificação organizacional está atrelada à redução do <i>burnout</i> , uma vez que os membros do grupo que possuem uma forte identificação com o seu grupo estão propensos a receber apoio dos demais membros do grupo.
Avanzi <i>et al.</i> (2018)	Delinear o papel positivo da identificação organizacional para a mobilização de recursos sociais no contexto escolar e como essa dinâmica pode afetar positivamente o estresse e o <i>burnout</i> dos professores.	A identificação é relacionada ao <i>burnout</i> por meio do suporte e o suporte é relacionado ao <i>burnout</i> por meio da carga de trabalho. Funcionários fortemente identificados tendem a perceber as metas e objetivos organizacionais como seus e aumentarão seus esforços para alcançá-los.
Geidelina-Lugovska e Cekuls (2023)	Investigar se o alto nível de identificação organizacional causa <i>burnout</i> dos funcionários e compromete o bem-estar mental.	Funcionários com altos níveis de identificação organizacional apresentam níveis mais altos de engajamento mesmo quando a carga de trabalho é alta, e feedback, suporte do supervisor e suporte organizacional são baixos. A longo prazo, essa estratégia pode se tornar muito desgastante e levar ao <i>burnout</i> .

Fonte: A autora (2024).

Com base na Tabela 7, é possível dizer que estudos a respeito da relação entre identificação organizacional e *burnout* produziram resultados mistos, e a direção da relação pode depender de vários fatores. Em alguns estudos, foi encontrada relação positiva entre identificação organizacional e *burnout* (Avanzi *et al.*, 2012; Van Dick & Haslam, 2012). Isto sugere que os indivíduos que se identificam fortemente com a organização podem investir mais de si próprios no seu trabalho, o que leva a níveis mais elevados de stress e *burnout* ao longo do tempo (Avanzi *et al.*, 2012; Van Dick & Haslam, 2012; Geidelina-Lugovska & Cekuls, 2023). Entretanto, algumas pesquisas sugerem relação negativa entre identificação organizacional e *burnout* (Avanzi *et al.*, 2015). A forte identificação com a organização pode servir como um fator de proteção porque quando os funcionários sentem um forte sentimento de pertença e apoio dentro da sua organização, podem ser mais resilientes em relação aos desafios relacionados com o trabalho (Avanzi *et al.*, 2015; Avanzi *et al.*, 2018).

2.2.3 Identidade Profissional

Hekman *et al.* (2009) definem a identidade profissional como o grau em que um empregado profissional experimenta um sentimento de unidade com a profissão. Para Nyström (2009), as identidades geralmente incluem como os indivíduos escolhem se apresentar, quais grupos sociais e com quais práticas desejam se identificar. O desenvolvimento da identidade profissional envolve expectativas sociais de uma profissão, assim como a apresentação que os indivíduos fazem de si em uma determinada profissão. Conforme descrito por Gendron e Suddaby (2004) a identidade profissional pode ser definida como uma série de traços vistos como a essência do que é ser membro de uma determinada profissão. Esses traços incluem, mas não se limitam, a conhecimento especializado em uma determinada área, maneira de se vestir no trabalho e em outros ambientes públicos, atitudes e pontos de vista de assuntos profissionais.

As identidades são construídas ao longo do tempo por meio de experiências, interações sociais e lógicas institucionais, e são internalizadas em um indivíduo (Stack & Malsch, 2022). Para Trede (2012), é impossível imaginar um profissional sem identidade profissional. A identidade profissional se expressa nas atitudes presentes entre os membros de um grupo profissional, no que é considerado apropriado e desejável dentro desse grupo e nos discursos de quais comportamentos justificam sanções sociais ou formais (Stack & Malsch, 2022).

Hekman *et al.* (2009) apontam que a identificação organizacional e a identidade profissional tendem a divergir, uma vez que organizações e profissões tendem a ser grupos rivais em que os objetivos e valores das organizações e profissões muitas vezes entram em conflito. As organizações tendem a se preocupar principalmente com eficiência e lucratividade, enquanto as profissões se preocupam principalmente em fornecer serviços de alta qualidade (Hekman *et al.*, 2009). Garcia-Falières e Herrbach (2015) afirmam que a identidade profissional implica que os profissionais se reconheçam nos valores, normas e outros atributos da profissão a que pertencem, além dos da organização.

Na identidade profissional, os indivíduos tendem a se definir pelo tipo de trabalho que realizam, e não pela organização específica em que trabalham (Greco *et al.*, 2022). Greco *et al.* (2022) destacam que, em comparação com a identificação organizacional, a identidade profissional recebeu consideravelmente menos atenção, com a maioria dos estudos com foco em profissões específicas. Para Greco *et al.* (2022), a identidade profissional pode ser considerada mais pessoal e, portanto, ser mais preditiva do bem-estar geral, como nos casos de *burnout* e estresse. Devido a mudanças na natureza das carreiras e à diminuição da probabilidade de funcionários permanecerem em uma mesma organização ao longo de suas carreiras, os funcionários podem optar por priorizar sua identidade profissional (Greco *et al.*, 2022).

Conforme tabela 8, é possível identificar diversos efeitos da identidade profissional, tanto em relação ao *burnout* quanto a outros aspectos:

Tabela 8 - Estudos a respeito da identidade profissional e sua relação com o *burnout*

Fonte	Objetivo	Principais achados
Edwards e Dirette (2010)	Verificar se a falta de identidade profissional leva ao aumento dos níveis de <i>burnout</i> em terapeutas ocupacionais.	A falta de identidade profissional leva a níveis mais elevados de <i>burnout</i> , afeta o indivíduo e o estabelecimento em que trabalha e a própria profissão.
Lammers <i>et al.</i> (2013)	Comparar a identificação com grupo de trabalho, organização e profissão com o <i>burnout</i> como um indicador da força e do tipo de diferença entre as identificações.	O estudo foi realizado em uma empresa de tecnologia e aplicado aos profissionais de tecnologia da informação. Os resultados apontam que a identidade profissional está associada de maneira indireta a um menor nível de <i>burnout</i> .
Schaible (2018)	Explorar as relações entre identidade profissional e exaustão emocional em policiais.	Uma forte identificação pode fazer com que os estressores possuam um maior impacto. Por outro lado, quando acompanhada de suporte social, a identificação pode atenuar as consequências dos estressores. Ainda não é definitivo sob quais condições a identidade é prejudicial ou benéfica.
Maor e Hemi (2021)	Examinar se a identidade profissional pode servir como um mecanismo de proteção contra o <i>burnout</i> .	O estudo foi aplicado em terapeutas ocupacionais. Foi identificado que a identidade profissional possui importância como fator de

		proteção contra o <i>burnout</i> entre os conselheiros escolares, juntamente com a complexidade do conceito de identidade profissional.
--	--	---

Fonte: A autora (2024).

Os estudos citados compartilham o tema comum de explorar a relação entre identidade profissional e *burnout*, mas diferem em seus contextos de aplicação. Edwards e Dirette (2010) e Maor e Hemi (2021) se concentram em terapeutas ocupacionais, Lammers *et al.* (2013) em profissionais de tecnologia da informação e Schaible (2018) em policiais. Em termos de semelhanças, os estudos, de forma geral, destacam a importância da identidade profissional na mitigação do *burnout*. Ashforth *et al.* (2008) destacam que, apesar da aparente prevalência de pesquisas com a temática identidade profissional, as pesquisas a respeito do construto têm sido esporádicas. Essa inconsistência histórica pode refletir a negligência das profissões em geral na pesquisa de comportamento organizacional.

2.3 AUTOEFICÁCIA

A autoeficácia é um conceito derivado da Teoria Social Cognitiva (TSC) de Bandura e Walters (1977), parte do princípio de que os seres humanos têm a capacidade de influenciar intencionalmente seu próprio funcionamento e circunstâncias de vida (Bandura, 2005). A TSC enfatiza a proatividade, auto-organização, autorregulação e autorreflexão das pessoas, e destaca que elas não são apenas produtos, mas também agentes ativos em suas vidas (Bandura, 2005). Essa teoria explica o comportamento humano por meio de uma estrutura em que o comportamento, fatores cognitivos, outros fatores pessoais e eventos ambientais operam como determinantes interativos em uma reciprocidade triádica (Wood & Bandura, 1989). Essa reciprocidade não implica igual força entre as fontes de influência nem ocorre simultaneamente. Leva tempo para que um fator causal exerça sua influência e ative as influências recíprocas, desta forma, as pessoas são produtos e produtores de seu ambiente (Wood & Bandura, 1989).

A natureza recíproca dos determinantes do funcionamento humano permite que estratégias terapêuticas possam ser direcionadas para esses três fatores. Estratégias para aumentar o bem-estar podem ser destinadas à melhora dos processos emocionais, cognitivos e motivacionais, além de aumentar as competências comportamentais ou alterar as condições sociais em que as pessoas vivem e trabalham (Pajares, 2002).

Pajares (2002) argumenta que fatores como condições econômicas, estruturas educacionais e familiares não impactam diretamente o comportamento humano. Em vez disso,

influenciam as crenças de autoeficácia, padrões pessoais, aspirações, estados emocionais e outras influências autorreguladoras. Assim, a autoeficácia reflete a convicção de um indivíduo em sua capacidade de executar com sucesso comportamentos necessários para obter resultados, essa convicção é importante para determinar se a pessoa enfrentará desafios (Bandura & Walters, 1977).

A autoeficácia está intrinsecamente ligada à avaliação da capacidade de um indivíduo de organizar e executar ações necessárias para lidar com situações complexas, ambíguas e frequentemente estressantes (Bandura & Schunk, 1981). Bandura (1988) destaca que ela influencia as escolhas feitas, o esforço investido em atividades, a perseverança diante de dificuldades, a resiliência e a capacidade de recuperação após falhas. A crença na própria capacidade afeta o estresse experimentado, o nível de motivação e as atividades escolhidas. Pessoas com alta autoeficácia enfrentam com mais facilidade tarefas desafiadoras e estressantes (Bandura, 1988).

Estudos (Wood & Bandura, 1989; Stajkovic & Luthans, 1998) indicam que uma percepção mais forte de autoeficácia está associada ao estabelecimento de metas mais desafiadoras e a um comprometimento mais intenso com essas metas, que resulta em maior esforço e perseverança na busca dos objetivos.

É importante compreender que a autoeficácia não se refere às habilidades intrínsecas do indivíduo, mas sim ao julgamento acerca do que é possível realizar com essas habilidades (Perrewé *et al.*, 2002). Conforme destacado por Rocha (2011, p. 25), “muito mais do que deter as habilidades e os conhecimentos para a realização de uma determinada ação, o indivíduo deve possuir as crenças de autoeficácia em um nível suficiente para executar determinada tarefa”.

É válido ressaltar que a autoeficácia, por si só, não é garantia de sucesso se o indivíduo não possuir as habilidades necessárias (Rocha, 2011). Wood e Bandura (1989) apontam para a diferença entre possuir habilidades e a capacidade de utilizá-las de maneira consistente em situações desafiadoras. Para alcançar o sucesso, não basta possuir as habilidades requeridas; é fundamental também ter confiança nas próprias capacidades para controlar eventos e atingir os objetivos desejados (Wood & Bandura, 1989). Indivíduos com habilidades semelhantes podem apresentar desempenhos diversos que variam de inadequado a extraordinário, a depender de suas crenças de autoeficácia, que moldam a motivação e os esforços para resolver problemas (Wood & Bandura, 1989). Essas crenças não apenas orientam o comportamento humano, mas também podem levar tanto à superestimação quanto à subestimação das capacidades individuais (Rocha, 2011).

As crenças de autoeficácia são importantes para a compreensão do comportamento humano, portanto, torna-se necessário compreender as fontes para a constituição dessas crenças, conforme síntese da Tabela 9.

Tabela 9 - Fontes para as crenças de autoeficácia

Fonte	Descrição	Referência
Experiências de sucesso	Os sucessos pessoais e as realizações nas tarefas contribuem significativamente para a crença de um indivíduo nas suas capacidades. Superar desafios e experimentar o sucesso aumenta a autoeficácia.	Bandura e Walters (1977); Bandura (1988); Wood e Bandura (1989)
Experiências vicárias	Observar o sucesso de pessoas semelhantes em tarefas pode influenciar positivamente a autoeficácia. Testemunhar o sucesso em situações comparáveis aumenta a confiança do indivíduo nas suas próprias capacidades.	Bandura (1988); Wood e Bandura (1989); Rocha (2011)
Persuasão verbal	Feedback, incentivo e comunicação persuasiva de outras pessoas desempenham um papel na formação da autoeficácia. O reforço positivo e o <i>feedback</i> construtivo podem aumentar a crença nas próprias capacidades, enquanto o <i>feedback</i> negativo pode prejudicá-la.	Bandura e Walters (1977); Bandura (1988); Wood e Bandura (1989)
Estados fisiológicos	As reações físicas e emocionais experimentadas durante ou após uma tarefa impactam a autoeficácia. Gerenciar o estresse, a ansiedade e outras respostas emocionais contribui positivamente para uma crença mais forte nas próprias habilidades.	Bandura (1988); Bandura (1997); Rocha (2011)

Fonte: A autora (2024).

As fontes que influenciam as crenças de autoeficácia não se limitam apenas a fatores individuais, mas também englobam fontes de autoeficácia coletiva (Rocha, 2011). A eficácia coletiva se refere à crença compartilhada de um grupo em suas capacidades conjuntas para organizar e executar os cursos de ação necessários para produzir determinados resultados (Bandura, 1997). Indivíduos que possuem um senso de eficácia coletiva se recusam a ter suas vidas ditadas por práticas institucionais prejudiciais e são capazes de mobilizar seus esforços e recursos para superar dificuldades externas e buscar mudanças (Bandura, 1997). Já indivíduos convencidos de sua impotência coletiva deixarão de tentar, mesmo que as mudanças sejam alcançáveis por meio de esforço perseverante (Bandura, 1997). O equilíbrio entre a eficácia coletiva e a individual é um meio de relacionar os interesses com propósitos compartilhados, além de fornecer incentivos e evidências de progresso ao longo do caminho (Bandura, 1997).

A autoeficácia desempenha um papel fundamental no desenvolvimento e nas atividades profissionais. As pessoas atormentadas por dúvidas da sua eficácia evitam ocupações em domínios que causam insegurança ou falham em realizar o esforço perseverante necessário para ter sucesso, caso entrem nelas (Bandura, 1997).

No ambiente organizacional, funcionários não só precisam desenvolver habilidades técnicas, mas também aprender a natureza de sua função ocupacional, o que se espera deles,

como gerenciar sua carga de trabalho, pressões de tempo e outros estressores relacionados ao trabalho (Bandura, 1997). Funcionários com maior autoeficácia aprendem mais e têm um desempenho melhor do que seus colegas com baixo senso de autoeficácia (Bandura, 1997).

Para Gardner e Pierce (1998), a principal consequência da forte autoeficácia é o aprimoramento no desempenho de tarefas. A autoeficácia está relacionada a diversos fatores positivos no trabalho, como adaptabilidade à tecnologia, habilidade de lidar com eventos relacionados à carreira, desempenho gerencial, aquisição de habilidades e ajuste do recém-chegado a um ambiente organizacional, além do aumento na motivação e satisfação (Sadri & Robertson, 1993; Stajkovic & Luthans, 1998; Lunenburg, 2011; Bernales-Turpo *et al.*, 2022). Funcionários que relatam forte autoeficácia lidam melhor com mudanças, persistem na execução de tarefas por mais tempo, mesmo diante da adversidade e resistem à aceitação de *feedback* negativo (Perrewé *et al.*, 2002).

Para Cherniss (1993), há evidências que indicam um forte vínculo entre a autoeficácia e o estresse. Uma vez que o *burnout* é considerado uma reação a situações adversas e estressantes no ambiente de trabalho, a relação entre autoeficácia e estresse também sugere uma ligação entre autoeficácia e *burnout* (Cherniss, 1993). Na Tabela 10 encontram-se listados estudos que evidenciam a relação entre a autoeficácia e o *burnout*:

Tabela 10 - Estudos a respeito da autoeficácia e sua relação com o *burnout*

Fonte	Objetivo	Principais achados
Evers <i>et al.</i> (2002)	Investigar até que ponto professores na Holanda que possuíam uma atitude negativa em relação às novas práticas de ensino estavam suscetíveis a um maior nível de <i>burnout</i> , e se suas crenças de autoeficácia em relação à implementação das práticas e enfrentamento do estresse envolvido nesta relacionavam-se negativamente com seus níveis de <i>burnout</i> .	Professores com forte autoeficácia estão mais preparados para experimentar e implementar novas práticas educacionais e são menos suscetíveis ao <i>burnout</i> do que seus colegas com fracas crenças de autoeficácia.
Perrewé <i>et al.</i> (2002)	Investigar a universalidade internacional do impacto que os estressores de papel têm nos resultados do trabalho e explorar porque essas relações ocorrem. O trabalho focou no conflito de papel e ambiguidade de papel como estressores e <i>burnout</i> como resultado psicológico, com a autoeficácia como a variável explicativa nesta relação.	Os resultados encontrados demonstraram que a autoeficácia teve uma associação universalmente negativa com o <i>burnout</i> em todas as regiões.
Shoji <i>et al.</i> (2016)	Revisar sistematicamente e meta-analisar a força das associações entre autoeficácia e o <i>burnout</i> .	Foram observadas relações significativas entre autoeficácia e <i>burnout</i> entre os países, embora a força das associações variasse entre os componentes do <i>burnout</i> , a profissão dos participantes e a sua idade.
Lopes e Nihei (2020)	Analisar o <i>burnout</i> , seus preditores e sua associação com empatia e autoeficácia entre estudantes de enfermagem.	Uma maior autoeficácia está ligada a um maior sentimento de realização pessoal e uma relação negativa com a exaustão emocional, o que sugere que a autoeficácia

		pode atuar na prevenção do <i>burnout</i> .
Rodrigues <i>et al.</i> (2022)	Preencher uma lacuna na literatura ao realizar o mapeamento científico e bibliométrico do estresse no trabalho em profissionais contábeis.	A maioria dos níveis de estresse resulta de um ou vários dos seguintes fatores simultaneamente: i. Alto engajamento no trabalho, ii. Baixa autoeficácia percebida no processo de tomada de decisão, iii. Resultado adverso no processo de gestão, e iv. Altos níveis de estresse embutidos na personalidade do indivíduo.
Bernardini <i>et al.</i> (2022)	Investigar a relação entre autoeficácia docente e síndrome de <i>burnout</i> em professores universitários.	Uma autoeficácia fortalecida pode possibilitar a diminuição da incidência da síndrome.

Fonte: A autora (2024).

Embora a autoeficácia pareça colocar muita ênfase na responsabilidade do indivíduo pela adaptação a um ambiente estressante, existem ambientes que são tão insensíveis e punitivos que ter forte autoeficácia por si só não é suficiente para a adaptação positiva (Cherniss, 1993). As respostas dos indivíduos a tais ambientes irão se diferenciar de maneira significativa, a depender da força de sua autoeficácia. Aqueles que se percebem mais eficazes tentarão buscar mudanças no ambiente, se seus esforços falharem repetidamente, eles procurarão melhores ambientes para trabalhar (Cherniss, 1993). Aqueles com baixa autoeficácia tendem a reagir a ambientes indiferentes com apatia, resignação e cinismo. Desta forma, forte autoeficácia pode promover a mudança ambiental e a adaptação individual (Cherniss, 1993).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

A pesquisa é classificada como descritiva quanto aos seus objetivos, pois objetiva identificar relações entre variáveis e descrever características de uma população (Marconi & Lakatos, 2022). Quantitativa quanto à sua abordagem, pois é caracterizada pela coleta de dados que toma por base medições numéricas e análises estatísticas para definir padrões e comprovar teorias (Sampieri *et al.*, 2013).

Quanto à dimensão no tempo, esta pesquisa classifica-se como um estudo transversal, pois será feita uma vez e representará uma fotografia de um determinado momento (Cooper & Schindler, 2011). A coleta de dados dos auditores independentes foi realizada em período demarcado. Para Cooper e Schindler (2011), a pesquisa pode ocorrer sob condições ambientais reais (condições de campo) ou sob condições preparadas, ou manipuladas (condições de laboratório). Portanto, a pesquisa analisa sob condições reais (condições de campo) a amostra da pesquisa.

3.2 CONSTRUTOS DA PESQUISA

As definições constitutivas fundamentam teoricamente o construto, delineando seus elementos essenciais. As definições operacionais de um construto referem-se à especificação mensurável dos procedimentos ou critérios pelos quais o construto foi observado (Tabela 11).

Tabela 11 - Construtos da pesquisa

Construto	Dimensão	Definição constitutiva	Definição operacional
Autoeficácia	Autoeficácia	Crença do indivíduo em sua própria capacidade para mobilizar a motivação, recursos cognitivos e cursos de ação necessários para atender a determinadas demandas situacionais (Bandura & Walters, 1977).	A eficácia é uma capacidade na qual as sub competências cognitivas, sociais, emocionais e comportamentais devem ser organizadas e orquestradas de forma eficaz para servir inúmeros propósitos (Bandura, 1997).
Identificação Organizacional	Identificação Organizacional	Forma específica de identificação social na qual as pessoas se definem em termos da sua pertença a uma determinada organização (Ashforth & Mael, 1989).	Percepção de unidade ou pertencimento à organização (Ashforth & Mael, 1989).
Identidade Profissional	Identidade Profissional	Compreensão internalizada e reconhecimento de si como membro de um grupo profissional específico (Fitzgerald, 2020). Envolve uma	A medida em que os funcionários experimentam uma unidade percebida ou vínculo com sua profissão (Hekman <i>et al.</i> , 2009).

		ligação cognitiva e emocional com a profissão, e influencia o sentido de propósito, pertencimento e compromisso com os papéis e responsabilidades associados a esse grupo profissional (Fitzgerald, 2020).	
Síndrome de <i>Burnout</i>	Exaustão	Componente central do <i>burnout</i> , e reflete a tensão sentida quando as exigências do trabalho excedem consistentemente os recursos de um indivíduo, levando a um profundo sentimento de cansaço e a uma capacidade diminuída de se envolver eficazmente em atividades profissionais (Maslach <i>et al.</i> , 2001).	Perda severa de energia que resulta em sensação de exaustão física e mental (Schaufeli <i>et al.</i> , 2019).
	Distanciamento mental	Sentimento de forte relutância ou aversão ao trabalho (Schaufeli <i>et al.</i> , 2020).	O indivíduo se afasta mentalmente, e às vezes fisicamente, do trabalho e evita o contato com outras pessoas (Schaufeli <i>et al.</i> , 2020).
	Declínio no controle cognitivo	Capacidade funcional reduzida para regular adequadamente os processos cognitivos (Schaufeli <i>et al.</i> , 2020).	É indicado por problemas de memória, déficits de atenção e concentração e baixo desempenho cognitivo (Schaufeli <i>et al.</i> , 2020).
	Declínio no controle emocional	Reações emocionais intensas e sentir-se sobrecarregado pelas próprias emoções (Schaufeli <i>et al.</i> , 2020).	Capacidade funcional reduzida para regular processos emocionais (Schaufeli <i>et al.</i> , 2020).

Fonte: A autora (2024).

A Tabela 11 proporciona uma visão abrangente dos construtos - *burnout*, Teoria da identidade social e autoeficácia -, destacando suas dimensões e as definições constitutivas e operacionais associadas.

3.3 HIPÓTESES DA PESQUISA

A literatura sugere que a autoeficácia pode desempenhar um papel na redução do *burnout* (Lopes & Nihei, 2020; Bernardini *et al.*, 2022). Autoeficácia elevada está correlacionada ao aumento da satisfação no trabalho, do engajamento e do senso de realização, funcionando como um elemento protetor contra o desenvolvimento do *burnout* (Cherniss, 1993).

A autoeficácia é fundamentada na Teoria Social Cognitiva de Albert Bandura, refere-se à crença de um indivíduo em sua capacidade de executar com sucesso uma tarefa específica ou alcançar determinado objetivo (Bandura & Walters, 1977). Estudos anteriores indicam consistentemente que níveis elevados de autoeficácia estão vinculados a melhores

desempenhos no trabalho, maior resistência ao estresse e menor propensão ao *burnout* (Lopes & Nihei, 2020; Bernardini *et al.*, 2022).

No contexto da auditoria independente, os profissionais enfrentam demandas significativas, pressões de prazos e responsabilidades complexas (Beuren & Bescorovaine, 2015), a autoeficácia pode desempenhar um papel importante na determinação de como esses profissionais enfrentam e superam os desafios. Considerando os elementos específicos do *burnout*, como exaustão, distanciamento mental, declínio no controle cognitivo e emocional, é plausível inferir que a autoeficácia atue como um fator protetor (Bernardini *et al.*, 2022). Aqueles com alta autoeficácia tendem a gerenciar o estresse com mais eficácia, manter a resiliência e preservar o controle de suas tarefas e emoções (Perrewé *et al.*, 2002; Shoji *et al.*, 2016). Assim, a hipótese H1 emerge da interseção entre a autoeficácia e os desafios específicos dos profissionais de auditoria independente, sugerindo que níveis mais elevados de autoeficácia estão associados a menores níveis de *burnout*. Desta forma, tem-se a hipótese:

H1: A autoeficácia está negativamente relacionada às dimensões de *burnout* (exaustão (**H1a**), distanciamento mental (**H1b**), declínio no controle cognitivo (**H1c**) e declínio no controle emocional (**H1d**)) em profissionais da auditoria independente.

A relação entre identidade profissional e *burnout* é influenciada por diversos fatores e não segue uma consistência universal (Schaible, 2018). Na literatura, é possível identificar pesquisas que demonstram como a forte identidade profissional está associada a maior satisfação no trabalho, engajamento e redução dos níveis de *burnout* (Lammers *et al.*, 2013; Broberg *et al.*, 2018; Maor & Hemi, 2021). Em contextos como a auditoria independente, no qual a ética, a integridade e a responsabilidade desempenham papéis cruciais para os profissionais (Garcia-Falières & Herrbach, 2015; Broberg *et al.*, 2018), a identidade profissional pode ser um fator determinante na forma como os profissionais percebem e respondem às demandas e pressões do trabalho. Portanto, considerar a identidade profissional como um fator de influência para as dimensões de *burnout* é relevante, uma vez que ela pode influenciar como os profissionais lidam com as demandas do trabalho e reagem a condições adversas (Greco *et al.*, 2022; Lammers *et al.*, 2013). Assim, a hipótese H2 propõe a investigação de como a identidade profissional pode ser relevante nas dimensões de *burnout* de profissionais da auditoria independente. Desta forma, tem-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H2: A identidade profissional está negativamente relacionada às dimensões de *burnout* (exaustão (**H2_a**), distanciamento mental (**H2_b**), declínio no controle cognitivo (**H2_c**) e declínio no controle emocional (**H2_d**)) em profissionais da auditoria independente.

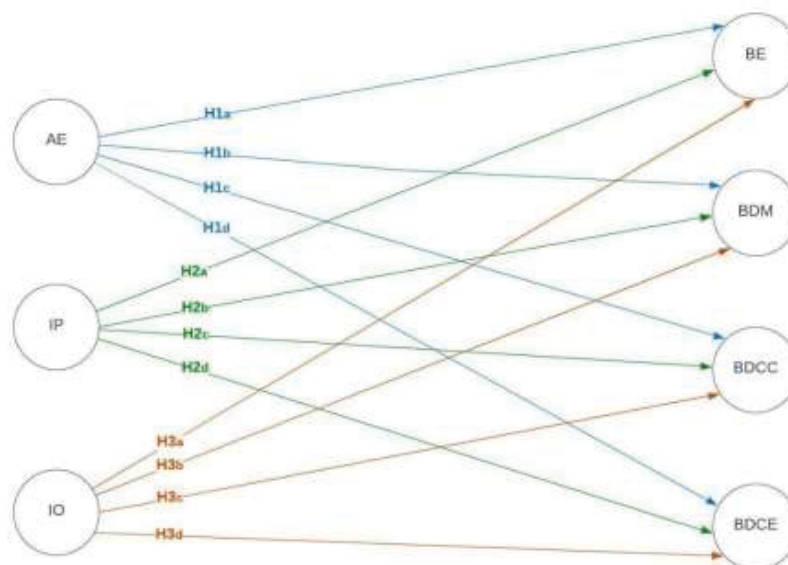
Além das variáveis individuais, esta pesquisa pretende investigar a relação entre a identificação organizacional e as dimensões de *burnout* em profissionais da auditoria independente. A identificação organizacional refere-se à ligação emocional e cognitiva de um indivíduo com a organização à qual pertence (Dutton *et al.*, 1994). Esse vínculo vai além da relação contratual, envolvendo a adesão a valores organizacionais e uma identidade compartilhada (Dutton *et al.*, 1994). Os resultados em relação à identificação organizacional e *burnout* são variados. Alguns estudos indicam associação positiva, apontando para um maior nível de *burnout* em casos de forte identificação (Avanzi *et al.*, 2012; Van Dick & Haslam, 2012). Por outro lado, outras pesquisas sugerem um efeito protetor, indicando que uma forte identificação pode atuar como defesa contra o estresse, reduzindo o risco de *burnout* (Avanzi *et al.*, 2018).

A literatura sugere que uma forte identificação organizacional pode ser fonte de apoio emocional e social, reduzindo assim os níveis de *burnout* (Guarana, 2010; Avanzi *et al.*, 2015). Profissionais que se sentem parte integrante de uma organização são mais propensos a encontrar significado em seu trabalho, o que pode amortecer os efeitos negativos do estresse ocupacional (Avanzi *et al.*, 2015).

Ao explorar as dimensões do *burnout*, a hipótese H3 sugere que maior identificação organizacional está associada a níveis mais baixos de exaustão, distanciamento mental, declínio no controle cognitivo e emocional. A pesquisa visa contribuir para a compreensão das dinâmicas entre a identificação organizacional e o *burnout* na auditoria independente. Tem-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H3: A identificação organizacional está negativamente relacionada às dimensões de *burnout* (exaustão (**H3_a**), distanciamento mental (**H3_b**), declínio no controle cognitivo (**H3_c**) e declínio no controle emocional (**H3_d**)) em profissionais da auditoria independente.

Figura 2 - Modelo relacional



Fonte: A autora (2024).

A figura 2 apresenta um modelo relacional que procura ilustrar as relações esperadas nas hipóteses. Nesta pesquisa, estão representados os efeitos esperados que a autoeficácia, identidade profissional e identificação organizacional podem causar no *burnout*, representado pelas quatro dimensões: exaustão, distanciamento mental, declínio no controle emocional e declínio no controle cognitivo.

3.4 INSTRUMENTO DE PESQUISA

A coleta de dados pode variar desde uma simples observação até um levantamento grandioso de corporações multinacionais localizadas em diferentes partes do mundo (Cooper & Schindler, 2011). O método de coleta pode ser por meio de questionários, testes padronizados, formulários de observação, notas de laboratório e calibração de instrumentos (Cooper & Schindler, 2011).

Para Bryman (2012), os questionários preenchidos pelos próprios entrevistados são um dos principais instrumentos para coletar dados na pesquisa social, juntamente com a entrevista estruturada. Nesta pesquisa, a estratégia empregada é a partir da utilização de questionários.

Desta forma, tem-se o seguinte instrumento de pesquisa:

Tabela 12 - Instrumento de Pesquisa

Dimensão		Assertivas	Referências
AUTOEFICÁCIA	Autoeficácia	AE1 - Sou capaz de atingir a maioria das metas que estabeleci para mim	Chen <i>et al.</i> (2001)
		AE2 - Diante de tarefas difíceis, não hesito, pois tenho certeza de que posso realizá-las.	
		AE3 - Em geral, acho que posso obter resultados que são importantes para mim.	
		AE4 - Acredito que posso ter sucesso em qualquer atividade que me proponha fazer.	
		AE5 - Sou capaz de superar muitos desafios com sucesso.	
		AE6 - Eu acredito que posso executar com eficácia muitas tarefas diferentes.	
		AE7 - Comparado com outras pessoas, acredito que consigo realizar a maioria das tarefas muito bem.	
		AE8 - Mesmo quando as coisas estão difíceis, eu posso ter um desempenho muito bom.	
TEORIA DA IDENTIDADE SOCIAL	Identidade Profissional	IP1 - Quando alguém critica a auditoria ou os auditores, parece um insulto pessoal.	Garcia-Falières & Herrbach (2015); Broberg <i>et al.</i> (2018)
		IP2 - Estou muito interessado no que os outros pensam sobre auditoria.	
		IP3 - Quando falo sobre auditores, costumo dizer 'nós' em vez de 'eles'.	
		IP4 - O sucesso da profissão é o meu sucesso.	
		IP5 - Quando alguém elogia os auditores, parece um elogio pessoal.	
		IP6 - Tenho orgulho de dizer aos meus amigos que sou um auditor.	
	Identificação Organizacional	IO1 - Quando alguém critica a empresa onde trabalho, parece um insulto pessoal.	
		IO2 - Estou muito interessado no que os outros pensam sobre a empresa onde trabalho.	
		IO3 - Quando falo sobre a empresa onde trabalho, costumo dizer 'nós' em vez de 'eles'.	
		IO4 - O sucesso da empresa onde trabalho é o meu sucesso.	
		IO5 - Quando alguém elogia a empresa onde trabalho, parece um elogio pessoal.	
		IO6 - Tenho orgulho de dizer aos meus amigos que faço parte da empresa onde trabalho.	
BURNOUT	Exaustão	BE1 - Devido ao meu trabalho, sinto-me mentalmente exausto.	Schaufeli <i>et al.</i> (2020)
		BE2 - Acho difícil recuperar minha energia depois de um dia de trabalho.	
		BE3 - Devido ao meu trabalho, sinto-me fisicamente exausto.	
	Distanciamento mental	BDM1 - Eu luto para encontrar algum entusiasmo pelo meu trabalho.	
		BDM2 - Sinto uma forte aversão pelo meu trabalho.	
		BDM3 - Sou pessimista sobre o que meu trabalho significa para os outros.	
	Declínio no controle cognitivo	BDCC1 - Durante a realização do meu trabalho, tenho dificuldade em manter o foco.	
		BDCC2 - Tenho dificuldades em me concentrar quando estou trabalhando.	
		BDCC3 - No trabalho, cometo erros porque minha mente está em outras coisas.	
	Declínio no controle emocional	BDCE1 - No trabalho, sinto-me incapaz de controlar as minhas emoções.	
		BDCE2 - Eu não me reconheço na maneira como reajo emocionalmente durante a realização do meu trabalho.	
		BDCE3 - Durante a realização do meu trabalho, eu posso ter reações exageradas sem querer.	
		Questão	Alternativas

Variáveis de controle	Trabalha em <i>big 4</i> ?	Sim Não
	Regime de trabalho	<i>Home office</i> (integral) Híbrido Presencial

Fonte: A autora (2024).

Para o bloco do instrumento que se refere ao construto autoeficácia, foi utilizada escala do tipo Likert de 5 pontos, de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (5), conforme instrumento original de Chen *et al.* (2001). O bloco atrelado ao construto TIS, em linha com os instrumentos originais de Garcia-Falières e Herrbach (2015) e Broberg *et al.* (2018), utiliza escala do tipo Likert de 5 pontos, de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (5). Já o bloco que engloba o construto *burnout* utiliza escala do tipo Likert de 5 pontos, de nunca (1) a sempre (5), conforme instrumento original de Schaufeli *et al.* (2020).

Além das perguntas utilizadas para mensurar os construtos e descrever a amostra, foram acrescentadas duas questões abertas opcionais para os respondentes compartilharem suas experiências com a área de auditoria. A primeira indagava se o participante já havia feito, estava realizando ou considerava fazer algum tipo de acompanhamento, como terapia ou apoio psicológico, para aprimorar sua saúde mental e bem-estar relacionados ao trabalho. Essa questão foi incluída porque os sintomas desencadeados pelo *burnout* levam frequentemente o indivíduo a buscar ajuda especializada, permitindo aos respondentes compartilhar informações que não foram captadas quantitativamente, mas que podem contribuir para o entendimento da questão de pesquisa. A segunda questão abre espaço para o respondente deixar comentários, críticas ou sugestões, o que permite compreender outros aspectos da visão dos respondentes sobre o tema da pesquisa.

3.5 VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO DE PESQUISA

Para Cooper e Schindler (2011), um teste piloto do instrumento de pesquisa pode ser conduzido a fim de detectar pontos fracos no projeto e na instrumentação, além de fornecer dados da população-alvo. Para avaliar as reações dos respondentes às perguntas, realizou-se um pré-teste com 11 auditores independentes de uma firma multinacional de auditoria entre 04 e 11 de julho de 2023. Havia 7 mulheres e 4 homens, com idades entre 22 e 29 anos e ocupando cargos que variavam de trainee a sênior. A versão inicial do questionário foi aplicada via *Google Forms*, e os respondentes foram convidados a fornecer contribuições a respeito do instrumento.

Nenhum dos respondentes relatou desconforto emocional ou confusão com as questões apresentadas. Dois deles mencionaram que algumas frases pareciam repetidas. Isso levou a revisão e ajuste na disposição dos construtos no instrumento. Os demais respondentes não fizeram observações adicionais.

No dia 28 de agosto de 2023, foi realizada a pré-qualificação da dissertação, na qual outros apontamentos foram feitos a respeito do instrumento de pesquisa. As sugestões foram incorporadas ao instrumento.

Foi anexado ao instrumento de pesquisa o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Nele, os participantes expressam sua aceitação em participar do estudo e autorizam o uso dos dados coletados para publicações científicas.

3.6 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Conforme Virgillito (2017), a população pode ser caracterizada como um grupo de elementos que compartilham pelo menos uma característica em comum. Quando a população é identificada, uma amostra é definida como qualquer subconjunto que preserva pelo menos uma característica da população da qual foi derivada (Virgillito, 2017). A pesquisa em questão definiu como objeto do estudo a população dos profissionais brasileiros que trabalhem como auditores independentes. Essa escolha se deu devido aos auditores estarem expostos a ambientes de trabalho estressantes, com potencial para levar ao *burnout* (Beuren & Bescorovaine, 2015) e pela importância desses profissionais para a asseguaração das demonstrações financeiras (Herda & Lavelle, 2022).

Para determinar o tamanho da população de auditores independentes no Brasil, foi inicialmente visitado o site do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) a fim de verificar a quantidade de profissionais com o Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI) ativo. O CFC retornou 5.767 profissionais, porém essa certificação costuma ser exigida a partir de determinados cargos, o que implica que profissionais de baixa senioridade atuam em equipes de auditoria, mas não estão necessariamente registrados.

A fim de não limitar a população analisada a cargos de gerência e diretoria, optou-se por utilizar a rede social *LinkedIn*® para verificar a quantidade de profissionais brasileiros que se definiam como “auditor independente”. A rede social informou a quantidade de 4.500 profissionais, cujos cargos variam de trainees a sócios de auditoria. Com base na população encontrada, foi elaborado o cálculo da amostra mínima a partir do estudo de Israel (1992) e obteve-se a amostra mínima de 354.

Para coletar dados dessa população, foi feita a busca pelo termo “auditor independente”. Antes de fazer o convite de conexão, foi feita a análise dos campos que informam a respeito do cargo atual e o local de trabalho, para confirmar se a firma de auditoria é uma das 494 companhias com registro na CVM, caso o profissional se descrevesse como auditor independente autônomo, era verificado se possuía registro ativo de pessoa física na CVM. Mediante aceite do convite, a pesquisa foi enviada por meio do chat da rede social para os profissionais. A pesquisa foi realizada por meio da plataforma on-line *SurveyMonkey*. A plataforma *SurveyMonkey* se trata de ferramenta que permite incluir os questionamentos de maneira segura, mantendo o sigilo e a privacidade dos respondentes.

Durante o período entre 19 de março de 2024 e 30 de abril de 2024, foram enviados 1344 pedidos de conexão. Destes, 928 foram aceitos. Foram recebidas um total de 393 respostas, entre as quais 47 respondentes aceitaram o TCLE, mas não preencheram o questionário, e 11 participantes responderam às perguntas a respeito dos construtos, mas não às perguntas de perfil. Essas 58 respostas foram consideradas inválidas e excluídas da amostra final. Após as exclusões necessárias, a amostra final consistiu em 335 respostas válidas, aproximando-se do tamanho da amostra mínima calculada.

3.7 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Após a coleta, os dados foram organizados por meio de planilha eletrônica do *Office Excel*®. A análise dos dados será realizada no *software SmartPLS* ®. Empregar-se-á o uso de estatística descritiva e equações estruturais.

3.7.1 Análise descritiva

Os dados são interpretados por meio de análise estatística descritiva, com foco na verificação de frequência. A relevância dessa análise é destacada por Martins e Theóphilo (2016), pois ela desempenha um papel fundamental na organização, sumarização e descrição do conjunto de dados da pesquisa. Para a execução das análises de estatística descritiva será utilizado o *software SmartPLS* ®.

3.7.2 Equações estruturais

Para analisar e fomentar as discussões propostas pelas hipóteses da pesquisa, empregou-se a técnica multivariada denominada Modelagem de Equações Estruturais (MEE). A execução das análises da MEE será realizada com o *software SmartPLS®*.

A MEE é uma classe de modelos estatísticos voltada para a compreensão das relações entre diversas variáveis (Hair Jr. *et al.*, 2009). Essa abordagem analisa a estrutura de inter-relações expressas por meio de um conjunto de equações, assemelhando-se a um conjunto de equações de regressão múltipla que delimitam todas as relações entre os construtos considerados na análise (Hair Jr. *et al.*, 2009). As particularidades da MEE alinham-se de forma coesa com o problema de pesquisa, uma vez que se antecipa a existência de variáveis não diretamente observáveis, cuja mensuração é discernida por meio das relações estabelecidas. No contexto do estudo, optou-se pela utilização do *software SmartPLS®*.

Bido e Silva (2019) justificam o uso da modelagem de equações estruturais com estimação por mínimos quadrados parciais (PLS-SEM) nas ciências sociais aplicadas devido ao potencial da técnica em superar limitações, tais como falta de normalidade multivariada e amostras pequenas. O PLS-SEM é compatível com a maioria dos tipos de investigação na área de negócios, que, geralmente, visa testar uma teoria, ao mesmo tempo que oferece recomendações para a prática de gestão (Hair Jr. *et al.*, 2017). Beuren e Bescorovaine (2015) afirmam que o PLS-SEM é uma técnica que permite examinar a relação entre antecedentes e consequências da síndrome de *burnout*. Ao examinar o objetivo da pesquisa, verifica-se que a técnica PLS-SEM está em consonância com ele.

Bido e Silva (2019) apontam que a análise do modelo deve ser dividida em duas etapas distintas: modelo de mensuração e o modelo estrutural. O modelo de mensuração representa as relações entre cada construto da variável latente e as variáveis indicadoras associadas, enquanto o modelo estrutural representa os caminhos estruturais entre os construtos (Hair Jr. *et al.*, 2017).

O modelo de mensuração é estruturado de forma diferente conforme o tipo de medição (Hair Jr. *et al.*, 2017). Os construtos podem ser medidos com indicadores formativos ou reflexivos (Hair Jr. *et al.*, 2017). A literatura aponta que o construto *burnout* (Schaufeli *et al.*, 2020), utilizado nesta pesquisa, é reflexivo.

Para a análise do modelo de mensuração, são considerados os critérios validade convergente, consistência interna e validade discriminante. Após a etapa anterior, é feita a avaliação do modelo estrutural por meio dos critérios colinearidade, coeficiente de caminho, coeficiente de determinação, relevância preditiva e tamanho do efeito.

Tabela 13 - Protocolo de análise

Pressupostos	Procedimentos	Definição
Modelo de mensuração reflexivo		
Validade convergente	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	A validade convergente refere-se à quantidade geral de variação nos indicadores explicada pelo construto latente. Um AVE considerado aceitável é de 0,50 ou mais, o que sugere que o construto explica pelo menos 50% da variância dos seus itens.
Consistência interna	Confiabilidade Composta	Avalia se a amostra da pesquisa está livre de vieses ou se as respostas no seu todo são confiáveis. Valores entre 0,60 e 0,70 são aceitáveis, valores entre 0,70 e 0,90 são satisfatórios e valores acima de 0,95 são problemáticos, pois sugerem que os itens são redundantes, o que reduz a validade do construto.
	Alfa de Cronbach	Oferece uma estimativa da confiabilidade da consistência interna através das intercorrelações das assertivas analisadas. São recomendados valores entre 0,70 e 0,90 .
Validade discriminante	<i>Heterotrait-Monotrait (HTMT)</i>	Avalia a correlação verdadeira entre dois construtos. É proposto um valor limite de 0,85 para modelos estruturais com construtos conceitualmente distintos.
Testes de Robustez		Análise de Confirmação Tetrad (CTA)
Modelo estrutural		
Colinearidade	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	Avalia se há correlação substancial entre os construtos. Idealmente, os valores VIF devem estar próximos ou abaixo de 5 .
Avaliação das Relações Causais entre os Construtos	Coeficiente de caminho (<i>T</i>)	Interpretação dos valores com base na teoria.
Coeficiente de determinação	R^2	Avalia a porção da variância das variáveis endógenas explicada pelo modelo estrutural. Valores de 0,25 representam efeitos fracos, enquanto 0,50 indica efeitos moderados e 0,75 sugere efeitos substanciais.
Relevância Preditiva	Q^2	Avalia a qualidade da predição do modelo ou acurácia do modelo ajustado. Como critério de avaliação, devem ser obtidos valores maiores que 0 .
Tamanho do efeito	f^2	Avalia-se quanto cada construto é adequado para o ajuste do modelo. Valores de 0,02 representam efeitos pequenos, enquanto 0,15 indica efeitos médios e 0,35 sugere efeitos grandes.

Fonte: Elaborado com base em Kaveski (2020, p. 84) e Hair Jr. *et al.* (2019).

A Tabela 13 sintetiza o protocolo de análise a ser seguido com base na contextualização apresentada.

3.7.3 Análise das questões abertas

Para a análise das duas questões abertas, serão utilizados elementos da análise de conteúdo proposta por Bardin (2016) para examinar as respostas dos auditores. Na interpretação, será atribuído um código aos respondentes conforme a ordem de recepção das respostas (AUD_1 até AUD_235). Trechos das falas dos respondentes serão transcritas e, a

partir dos temas comuns que emergirem, será estabelecida uma relação com a literatura existente sobre *burnout* em auditores.

3.8 DESENHO DA PESQUISA

A visualização dos elementos que constituíram este estudo é representada pelo desenho da pesquisa, apresentado a seguir:

Figura 3 - Desenho de pesquisa



Fonte: A autora (2024).

O propósito do desenho de pesquisa é fornecer uma representação visual do plano abrangente da pesquisa.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, são apresentados e descritos os resultados obtidos com base nos dados coletados via instrumento de pesquisa. O primeiro tópico aborda a caracterização da amostra, realizada a partir das questões referentes ao perfil do respondente. Em sequência, será abordada a estatística descritiva dos dados. No terceiro tópico, é abordada a modelagem de equações estruturais, que inclui a avaliação do modelo de mensuração e do modelo estrutural para realizar a discussão dos resultados dos testes e as hipóteses da pesquisa. Por fim, é feita a análise acerca dos comentários dos respondentes nas questões abertas do instrumento.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

O instrumento de pesquisa foi estruturado com algumas questões abertas para garantir que os participantes tivessem a oportunidade de fornecer informações de forma ampla e sem restrições. A fim de analisar e caracterizar os respondentes e as empresas, essas respostas foram tabuladas em forma de faixa, possibilitando o cálculo da frequência e do percentual das respostas. As assertivas tabuladas pelos pesquisadores abrangem as questões referentes ao número de dependentes financeiros, ano de nascimento, ano de conclusão da graduação, área de formação, ano do primeiro emprego, cargo atual, tempo de experiência com auditoria, tempo adicional dedicado ao trabalho ou aperfeiçoamento pessoal, frequência de férias e há quantos meses o participante desfrutou das últimas férias.

Para caracterizar os respondentes, bem como as possíveis influências que suas características pessoais e profissionais possam ter nas análises, procurou-se identificar as semelhanças e diferenças entre eles. A tabela 14 apresenta as informações coletadas a respeito do perfil dos participantes:

Tabela 14 - Perfil dos participantes

Gênero	Freq.	%	Formação acadêmica	Freq.	%
Masculino	183	54,63%	Graduação	245	73,13%
Feminino	150	44,78%	Pós-Graduação (Lato sensu)	87	25,97%
Outro	2	0,60%	Mestrado	3	0,90%
Total	335	100%	Total	335	100%
Estado Civil	Freq.	%	Número de	Freq.	%

			dependentes financeiros		
Solteiro(a)	252	75,22%	0	257	76,72%
Casado(a)	73	21,79%	1	49	14,63%
Separado(a)/Desquitado(a)	5	1,49%	2	18	5,37%
Outro	4	1,19%	3	9	2,69%
Sem resposta	1	0,30%	Sem resposta	2	0,60%
Total	335	100%	Total	335	100%
Ano de nascimento	Freq.	%	Ano de conclusão da graduação	Freq.	%
Entre 1962 e 1981	7	2,09%	Anterior a 2004	2	0,60%
Entre 1982 e 1987	8	2,39%	Entre 2005 e 2009	9	2,69%
Entre 1988 e 1993	44	13,13%	Entre 2010 e 2014	16	4,78%
Entre 1994 e 1998	171	51,04%	Entre 2015 e 2019	93	27,76%
Entre 1999 e 2004	100	29,85%	Entre 2020 e 2024	197	58,81
Sem resposta	5	1,49%	Graduação em andamento	18	5,37%
Total	335	100%	Total	335	100%
Área de formação	Freq.	%	Cargo atual	Freq.	%
Administração	27	8,06%	Trainee	12	3,58%
Administração e Ciências Contábeis	6	1,79%	Assistente (júnior a pleno)	152	45,37%
Ciências Contábeis	284	84,78%	Sênior	123	36,72%
Direito	1	0,30%	Especialista	1	0,30%
Direito e Ciências Contábeis	1	0,30%	Supervisor	11	3,28%
Economia	11	3,28%	Coordenador	3	0,90%
Economia e Ciências Contábeis	2	0,60%	Gerente	23	6,87%
Gestão de Negócios	1	0,30%	Gerente Sênior	5	1,49%
Gestão financeira	1	0,30%	Diretor	1	0,30%
Sem resposta	1	0,30%	Sócio	4	1,19%
Total	335	100%	Total	335	100%
Ano de início no primeiro emprego	Freq.	%	Ano de início na empresa atual	Freq.	%
Anterior a 2000	6	1,79%	Entre 2000 e 2004	1	0,30%
Entre 2000 e 2004	6	1,79%	Entre 2005 e 2009	1	0,30%
Entre 2005 e 2009	26	7,76%	Entre 2010 e 2014	10	2,99%
Entre 2010 e 2014	80	23,88%	Entre 2015 e 2019	56	16,72%
Entre 2015 e 2019	174	51,94%	Entre 2020 e 2024	266	79,40%
Entre 2020 e 2023	42	12,54%	Sem resposta	1	0,30%
Sem resposta	1	0,30%			
Total	335	100%	Total	335	100%
Tempo de experiência com auditoria	Freq.	%	Ano de início no cargo atual	Freq.	%
Menos de um ano	11	3,28%	Entre 2010 e 2014	2	0,60%
Entre 1 e 2 anos	108	32,24%	Entre 2015 e 2019	5	1,49%
Entre 3 e 5 anos	143	42,69%	Entre 2020 e 2024	327	97,61%
Entre 6 e 8 anos	42	12,54%	Sem resposta	1	0,30%

Entre 9 e 11 anos	19	5,67%			
Acima de 11 anos	11	3,28%			
Sem resposta	1	0,30%			
Total	335	100%	Total	335	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

No que diz respeito ao gênero dos respondentes, evidencia-se maior representatividade masculina entre os respondentes. Sobre o estado civil dos respondentes, a maioria é solteira. Quanto à responsabilidade financeira, a maioria dos participantes não tem dependentes financeiros além de si próprios. Em relação ao ano de nascimento, a maioria dos participantes nasceu entre 1994 e 1998.

Quando se trata da formação acadêmica dos participantes, a maioria possui apenas graduação como maior titulação. Quanto à área de formação, a maioria tem graduação em ciências contábeis. Em relação ao ano de formatura, a maioria dos participantes se formou entre 2020 e 2024.

No que se refere à trajetória profissional dos participantes, 51,94% iniciaram seu primeiro emprego entre 2015 e 2019. Quanto à sua atual empresa, 79,40% iniciaram entre 2020 e 2024. Em relação à experiência em auditoria, a maioria tem entre 3 e 5 anos. Quanto ao cargo atual, 45,37% ocupam posições de auditor júnior a pleno.

A amostra é coerente com a população, uma vez que se assemelha com estudos anteriores que indicaram que os profissionais de auditoria independente costumam ser, em sua maioria, jovens (Beau & Jerman, 2022), do gênero masculino (Beuren & Bescorovaine, 2015; Abuaddous *et al.*, 2018; Stack & Malsch, 2022; Hegazy *et al.*, 2023), cursando ou recém-formados do curso de graduação (Stack & Malsch, 2022), com uma experiência média de 5 anos na profissão (Abuaddous *et al.*, 2018) e com cargos variando de júnior à sênior (Abuaddous *et al.*, 2018). Esse tipo de perfil pode ser atribuído à alta rotatividade na auditoria (Christensen *et al.*, 2021), o que faz com que poucos profissionais permaneçam até atingir cargos acima do nível de gerente.

Na Tabela 15, são destacados o regime de trabalho, o tipo de firma, a frequência das férias tiradas pelos auditores, há quantos meses os participantes usufruíram de suas últimas férias, e informações de quantas horas, em média, além do tempo contratado, os participantes dedicam adicionalmente ao trabalho durante a semana, como horas extras ou autodesenvolvimento.

Tabela 15 - Perfil das empresas

Regime de trabalho	Freq.	%	Tipo de firma	Freq.	%
Híbrido	267	79,70%	<i>Big 4</i>	212	63,28%
<i>Home Office</i> (integral)	18	5,37%	Não <i>big 4</i>	123	36,72%
Presencial	50	14,93%			
Total	335	100%	Total	335	100%
Frequência férias	Freq.	%	Últimas férias tiradas (em meses)	Freq.	%
Acumula mais de 1 período e tira férias quando possível	2	0,60%	Ainda não tirou férias	12	3,58%
Ainda não tirou férias	12	3,58%	Até 12 meses	284	84,78%
Contratação modelo pessoa jurídica (sem período de férias)	3	0,90%	Entre 13 e 24 meses	24	7,16%
Normalmente acumula 2 períodos e vende 1 deles	11	3,28%	Entre 25 e 36 meses	6	1,79%
Normalmente goza alguns dias e vende o restante	48	14,33%	Entre 37 e 48 meses	6	1,79%
Tira férias, porém não o período todo	2	0,60%	Sem resposta	3	0,90%
Tira férias, porém segue trabalhando	3	0,90%			
Tira férias regularmente	254	75,82%			
Total	335	100%	Total	335	100%
Tempo adicional dedicado ao trabalho	Freq.	%			
Até 10h semanais	216	64,48%			
Entre 11 e 20 horas semanais	76	22,69%			
Entre 21 e 30 horas semanais	9	2,69%			
Entre 31 e 40 horas semanais	4	1,19%			
Entre 41 e 50 horas semanais	8	2,39%			
Acima de 50h semanais	6	1,79%			
Nenhum	16	4,78%			
Total	335	100%			

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Em relação ao regime de trabalho, 80% dos auditores declararam trabalhar em regime híbrido. Quanto à distribuição nas empresas, 63% dos respondentes trabalham em firmas *big 4*.

Em relação à prática de tirar férias regularmente, conforme estipulado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 75,82% dos participantes afirmaram fazê-lo. Quanto ao intervalo desde as últimas férias, 84,78% tiraram férias nos últimos 12 meses.

Foi realizada uma pergunta aos respondentes sobre, além do tempo de trabalho formalmente combinado (contrato), quantas horas, em média, eram semanalmente dedicadas como tempo adicional ao trabalho, como horas extras ou autodesenvolvimento, por exemplo. A maioria dos respondentes afirmou dedicar até 10 horas semanais, porém uma pequena parcela afirmou realizar acima de 40 horas extras semanais. Pode ter ocorrido uma má interpretação da questão realizada, o que levou esses respondentes a entender como horas totais e não horas adicionais trabalhadas.

4.2 ESTATÍSTICA DESCRITIVA DOS DADOS

Nesta seção, será feita a organização, sumarização e descrição dos dados coletados. Será evidenciada a média, mediana, desvio-padrão, assimetria e os valores mínimos e máximos de cada item do instrumento.

Tabela 16 - Estatística descritiva - dimensões do *burnout*

Assertiva	Média	Mediana	Min.	Máx.	Desvio-padrão	Assimetria
BE_1	3.919	4.000	1.000	5.000	1.023	-0.727
BE_2	3.481	4.000	1.000	5.000	1.206	-0.354
BE_3	3.328	3.000	1.000	5.000	1.251	-0.273
BDM_1	2.731	3.000	1.000	5.000	1.347	0.270
BDM_2	2.128	2.000	1.000	5.000	1.226	0.954
BDM_3	2.158	2.000	1.000	5.000	1.251	0.882
BDCC_1	2.648	2.000	1.000	5.000	1.149	0.435
BDCC_2	2.522	2.000	1.000	5.000	1.176	0.488
BDCC_3	2.316	2.000	1.000	5.000	1.147	0.730
BDCE_1	2.078	2.000	1.000	5.000	1.073	0.849
BDCE_2	1.937	2.000	1.000	5.000	1.106	1.149
BDCE_3	2.260	2.000	1.000	5.000	1.205	0.754

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A escala BAT, desenvolvida por Schaufeli *et al.* (2020), foi adotada para avaliar os níveis das dimensões de *burnout* entre os auditores independentes do estudo. Embora os valores de corte apresentados no manual do instrumento sejam baseados em dados de trabalhadores flamengos (Schaufeli *et al.*, 2019), eles podem ser estendidos a trabalhadores de outros países nos quais a escala foi validada, como o Brasil (Schaufeli *et al.*, 2023). De acordo com Schaufeli *et al.* (2019, p.13), os níveis de *burnout* são categorizados em três grupos: verde (sem risco), laranja (com risco) e vermelho (risco muito elevado). A escala BAT gera uma pontuação média que varia de 1 a 5, em que pode ser feita a avaliação das dimensões individuais e a obtenção de uma pontuação geral representando o “nível total de *burnout*”. A

Tabela 17 foi desenvolvida com base nos valores de referência de Schaufeli *et al.* (2019) para comparar as médias obtidas pela amostra deste estudo:

Tabela 17 - Valores de corte e comparação da amostra

Classificação de risco	Nível total	BE	BDM	BDCE	BDCC
Verde	1.00-2.53	1.00-3.16	1.00-2.16	1.00-2.16	1.00-2.82
Laranja	2.54-2.95	3.17-3.49	2.17-3.16	2.17-2.82	2.83-3.16
Vermelho	2.96-5.00	3.50-5.00	3.17-5.00	2.83-5.00	3.17-5.00
	Nível total	BE	BDM	BDCE	BDCC
Amostra pesquisada	2.626	3.576	2.339	2.092	2.495
Classificação	com risco	risco muito elevado	com risco	sem risco	sem risco

Fonte: Dados da pesquisa, com valores de corte com base em Schaufeli *et al.* (2019, p. 17).

As assertivas BE referem-se à dimensão de exaustão da síndrome de *burnout*, considerada como o aspecto central dessa condição. A afirmativa “Devido ao meu trabalho, sinto-me mentalmente exausto” (BE_1) foi a que apresentou o valor mais alto, o que sugere que a exaustão percebida no aspecto mental é mais acentuada. Danudoro *et al.* (2021) também utilizaram a BAT para avaliar o *burnout* em auditores indonésios, identificando média geral de 3,267 para essa assertiva. Comparativamente, a média geral identificada nesta pesquisa para os auditores brasileiros é de 3,576.

No que diz respeito às assertivas relacionadas à dimensão de distanciamento mental (BDM), a assertiva “Eu luto para encontrar algum entusiasmo pelo meu trabalho” (BDM_1) registrou o valor mais alto, com média de 2,731, o que pode sugerir um desalinhamento com os valores e interesses da organização, bem como problemas no ambiente de trabalho (Schaufeli *et al.*, 2020). Nesta pesquisa, foi identificada média geral de 2,339 para essa assertiva, valor similar ao encontrado por Danudoro *et al.* (2021), que foi de 2,446.

As assertivas relacionadas ao declínio no controle cognitivo (BDCC) registraram média geral de 2,495. A assertiva com o valor mais alto, 2,648, é “Durante a realização do meu trabalho, tenho dificuldade em manter o foco” (BDCC_1). Quanto às assertivas associadas ao declínio no controle emocional (BDCE), a média geral foi de 2,092. A assertiva com a média mais alta, 2,260, foi “Durante a realização do meu trabalho, eu posso ter reações exageradas sem querer” (BDCE_3).

A análise sugere que parte da amostra enfrenta exaustão mental, tem dificuldade em encontrar entusiasmo pelo trabalho, luta para manter o foco durante o trabalho e, ocasionalmente, pode ter reações exageradas involuntariamente. A coleta de dados foi

realizada durante o período denominado “*busy season*”, o que, naturalmente, significa que os níveis de *burnout* dos auditores estão mais elevados.

Tabela 18 - Estatística descritiva identidade profissional

Assertiva	Média	Mediana	Min	Máx.	Desvio-padrão	Assimetria
IP_1	2.669	3.000	1.000	5.000	1.354	0.263
IP_2	2.815	3.000	1.000	5.000	1.256	0.117
IP_3	4.057	4.000	1.000	5.000	1.095	-1.112
IP_4	3.501	4.000	1.000	5.000	1.295	-0.347
IP_5	3.307	3.000	1.000	5.000	1.326	-0.293
IP_6	4.021	4.000	1.000	5.000	1.049	-0.961

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A identidade profissional (IP) registrou uma média geral de 3,395, indicando um nível considerado alto. Estudos anteriores examinaram o nível de identidade profissional de auditores, com resultados variados: Bamber e Iyer (2002) encontraram valores de 3,68; Bamber e Iyer (2007) identificaram valores de 3,71, enquanto Garcia-Falières e Herrbach (2015) identificaram valores de 2,98. As assertivas que obtiveram os valores mais altos (média 4) foram: “Quando falo sobre auditores, costumo dizer ‘nós’ em vez de ‘eles’” (IP_3) e “Tenho orgulho de dizer aos meus amigos que sou um auditor” (IP_6).

Tabela 19 - Estatística descritiva identificação organizacional

Assertiva	Média	Mediana	Min	Máx.	Desvio-padrão	Assimetria
IO_1	2.627	2.000	1.000	5.000	1.341	0.369
IO_2	3.036	3.000	1.000	5.000	1.278	-0.084
IO_3	3.740	4.000	1.000	5.000	1.234	-0.777
IO_4	3.307	3.000	1.000	5.000	1.322	-0.292
IO_5	3.066	3.000	1.000	5.000	1.363	-0.084
IO_6	3.949	4.000	1.000	5.000	1.101	-0.883

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Quanto às assertivas relacionadas à identificação organizacional (IO), obteve-se a média geral de 3,288, indicando um nível considerado alto. Estudos anteriores investigaram o nível de identificação organizacional entre auditores, com resultados diversos: Bamber e Iyer (2002) encontraram valores de 4,23, enquanto Garcia-Falières e Herrbach (2015) identificaram valores de 3,43. Esta pesquisa se aproximou mais dos valores identificados por Garcia-Falières e Herrbach (2015). A assertiva “Tenho orgulho de dizer aos meus amigos que faço parte da empresa onde trabalho” (IO_6) obteve o valor médio mais alto (3,949).

As informações coletadas revelam que os auditores da amostra têm forte orgulho tanto de sua profissão quanto da empresa em que trabalham, o que sugere um sentimento de pertencimento à organização e unidade com a profissão.

Tabela 20 - Estatística descritiva autoeficácia

Assertiva	Média	Mediana	Min	Máx.	Desvio-padrão	Assimetria
AE_1	3.582	4.000	1.000	5.000	0.983	-0.581
AE_2	3.600	4.000	1.000	5.000	1.008	-0.398
AE_3	4.033	4.000	1.000	5.000	0.830	-0.723
AE_4	3.839	4.000	1.000	5.000	0.942	-0.491
AE_5	3.934	4.000	1.000	5.000	0.872	-0.524
AE_6	3.755	4.000	1.000	5.000	0.959	-0.575
AE_7	3.794	4.000	1.000	5.000	0.912	-0.528
AE_8	3.612	4.000	1.000	5.000	0.952	-0.490

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Em relação às assertivas relacionadas à autoeficácia (AE), os auditores exibiram a média geral de 3,769. As afirmações com pontuações mais altas foram “Em geral, acho que posso obter resultados que são importantes para mim” (AE_3), “Sou capaz de superar muitos desafios com sucesso” (AE_5) e “Acredito que posso ter sucesso em qualquer atividade que me proponha fazer” (AE_4). Esses dados indicam que os auditores da amostra, de modo geral, possuem autoimagem positiva e atributos emocionais que os permitem manifestar sua autoeficácia.

4.3 MODELAGEM DE EQUAÇÕES ESTRUTURAIS

a seguir apresentam-se a avaliação do modelo de mensuração reflexivo, por meio da avaliação da adequação do modelo aos pressupostos necessários, e a avaliação do modelo estrutural a fim de realizar o teste das hipóteses de pesquisa.

4.3.1 Avaliação do modelo de mensuração

Hair Jr. *et al.* (2019) apontam que se deve verificar a adequação do modelo de mensuração por meio da avaliação da validade convergente, consistência interna e validade discriminante. A primeira etapa a ser avaliada é a validade convergente (Ringle *et al.*, 2014). Esse pressuposto é avaliado usando a variância média extraída (*Average Variance Extracted* – AVE), que deve ser superior a 0,50 (Hair Jr. *et al.*, 2019). A assertiva IP3, relacionada à

identidade profissional, precisou ser excluída do modelo devido ao seu impacto negativo na validade convergente. Após os ajustes necessários, obteve-se um AVE $> 0,50$ para todos os construtos, indicando validade convergente satisfatória, conforme demonstrado na Tabela 20.

O próximo aspecto avaliado foi a consistência interna do modelo, utilizando a confiabilidade composta e o alfa de Cronbach. Conforme demonstrado na Tabela 20, foram obtidos valores superiores a 0,80 para a confiabilidade composta de todos os construtos, considerados valores satisfatórios de acordo com Hair Jr. *et al.* (2019). Os valores do alfa de Cronbach estão entre 0,788 e 0,898, dentro do limite aceitável recomendado por Hair Jr. *et al.* (2019), que é de 0,70 a 0,90.

Tabela 21 - Validades convergente e índice de qualidade

	Alfa de Cronbach	Fiabilidade composta	AVE
AE	0,898	0,917	0,582
BDCC	0,852	0,912	0,776
BDCE	0,826	0,895	0,740
BDM	0,826	0,896	0,743
BE	0,824	0,895	0,740
IO	0,857	0,890	0,577
IP	0,788	0,842	0,522

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A terceira e última etapa da avaliação do modelo de mensuração é o pressuposto da validade discriminante, que indica a independência dos construtos entre si (Ringle *et al.*, 2014). Para essa avaliação, utilizou-se o critério *heterotrait-monotrait* (HTMT). Como mostrado na Tabela 22, os valores obtidos variaram de 0,182 a 0,831, dentro do critério estabelecido por Hair Jr. *et al.* (2019), que não excede o limite de 0,85.

Tabela 22 - Validade discriminante

	AE	BDCC	BDCE	BDM	BE	IO	IP
AE							
BDCC	0,381						
BDCE	0,364	0,516					
BDM	0,274	0,521	0,652				
BE	0,224	0,488	0,578	0,682			
IO	0,286	0,188	0,182	0,487	0,282		
IP	0,400	0,240	0,208	0,489	0,236	0,831	

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Dado que os pressupostos foram atendidos e, portanto, o modelo de mensuração foi considerado adequado, avançou-se para a avaliação do modelo estrutural, seguindo as etapas da análise por modelagem de equações estruturais.

4.3.2 Avaliação do modelo de estrutural

Após concluir a validação do modelo de mensuração, procede-se à análise do modelo estrutural para responder à questão de pesquisa. Esta avaliação inclui a análise da colinearidade (VIF), as relações do modelo estrutural (teste de hipóteses), o coeficiente de determinação (R^2), o tamanho do efeito (f^2) e a relevância preditiva (Q^2).

Tabela 23 – Análise de colinearidade

Assertiva	VIF	Assertiva	VIF	Assertiva	VIF	Assertiva	VIF
AE_1	1,662	BDCC_1	5,237	BDM_3	1,605	IO_5	2,589
AE_2	2,069	BDCC_2	5,125	BE_1	2,091	IO_6	1,867
AE_3	1,875	BDCC_3	1,445	BE_2	2,032	IP_1	1,496
AE_4	2,396	BDCE_1	1,970	BE_3	1,647	IP_2	1,456
AE_5	2,742	BDCE_2	1,874	IO_1	1,835	IP_4	1,653
AE_6	2,326	BDCE_3	1,795	IO_2	1,761	IP_5	1,847
AE_7	2,079	BDM_1	2,112	IO_3	1,411	IP_6	1,489
2.AE_8	2,204	BDM_2	2,264	IO_4	1,814		

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Como evidenciado na Tabela 23, os valores do VIF variaram entre 1,411 e 5,237 para as assertivas do instrumento de pesquisa. De acordo com Hair Jr. *et al.* (2019), valores de VIF superiores a 5 indicam possíveis problemas de colinearidade entre os construtos preditores. Apenas duas assertivas, relacionadas à dimensão de declínio no controle cognitivo, apresentaram valores ligeiramente superiores a 5, nomeadamente BDCC_1 (5,237) e BDCC_2 (5,125).

Tabela 24 - R^2 e R^2 ajustado

Dimensões <i>burnout</i>	R^2	R^2 ajustado
BDCC	0,133	0,125
BDCE	0,125	0,117
BDM	0,239	0,232
BE	0,092	0,084

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

O próximo passo da análise consistiu na avaliação do R^2 , que quantifica a variância explicada em cada um dos construtos endógenos, sendo uma medida do poder explicativo do

modelo (Hair Jr. *et al.*, 2019). A interpretação dos valores do R^2 possui valores de referência de 0,75, 0,50 ou 0,25 para os construtos endógenos que podem ser caracterizados, respectivamente, como substanciais, moderados e fracos (Hair Jr. *et al.*, 2019). Baseado nos valores de referência, os valores obtidos na tabela 25, observa-se que o coeficiente de explicação é considerado fraco para as dimensões de *burnout*. Conforme indicado por Hair Jr. *et al.* (2019), os valores aceitáveis de R^2 são determinados pelo contexto, e em algumas situações, um R^2 tão baixo quanto 0,10 pode ser considerado satisfatório. Dado que 58% das hipóteses de teste desta pesquisa foram confirmadas, os valores de R^2 foram considerados aceitáveis.

Tabela 25 - Tamanho do Efeito f^2

	BDCC	BDCE	BDM	BE
AE	0,092	0,087	0,011	0,017
IO	0,001	0,002	0,043	0,020
IP	0,004	0,003	0,032	0,002

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Também é examinado o tamanho do efeito, no qual, segundo Hair Jr. *et al.* (2019), podem ser utilizados os valores de referência 0,02, 0,15 e 0,35, que indicam, respectivamente, que um construto exógeno possui um efeito pequeno, médio ou grande. A partir dos dados fornecidos na Tabela 26, é possível concluir que a autoeficácia (AE) exibe efeitos pequenos nas dimensões BDCC e BDCE, enquanto a identificação organizacional (IO) demonstra efeitos pequenos nas dimensões BDM e BE e a identidade profissional apresenta efeitos considerados pequenos na dimensão BDM. Os efeitos das variáveis exógenas sobre as outras dimensões de *burnout* mostraram valores inferiores a 0,02.

Tabela 26 - Validade Preditiva Q^2

Dimensões <i>burnout</i>	Q^2
BDCC	0,094
BDCE	0,084
BDM	0,169
BE	0,063

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Posteriormente, foi avaliada a validade preditiva do modelo. Conforme apontado por Hair Jr. *et al.* (2019), o Q^2 representa a qualidade da predição do modelo. Como valores de referência, valores superiores a 0, 0,25 e 0,50 indicam uma precisão preditiva pequena, média

e grande, respectivamente (Hair Jr. *et al.*, 2019). Com base nos valores obtidos, é possível afirmar que as variáveis endógenas apresentam efeitos pequenos.

Após analisar o poder explicativo e preditivo do modelo, procede-se à avaliação da significância estatística e da relevância dos coeficientes de caminho. Os resultados obtidos são apresentados na Tabela 27:

Tabela 27 - Resultados modelo estrutural (Análise de caminhos)

Caminho Estrutural	β	Média	Desvio Padrão	Estatística T	Valor P	H
AE -> BE	-0,131	-0,132	0,059	2,240	0,025*	H1 _a
AE -> BDM	-0,096	-0,097	0,056	1,722	0,085**	H1 _b
AE -> BDCC	-0,302	-0,306	0,052	5,793	0,000*	H1 _c
AE -> BDCE	-0,296	-0,300	0,055	5,390	0,000*	H1 _d
IP -> BE	-0,057	-0,061	0,077	0,732	0,464	H2 _a
IP -> BDM	-0,227	-0,229	0,077	2,959	0,003*	H2 _b
IP -> BDCC	-0,089	-0,090	0,088	1,014	0,311	H2 _c
IP -> BDCE	-0,070	-0,072	0,077	0,920	0,358	H2 _d
IO -> BE	-0,191	-0,196	0,077	2,490	0,013*	H3 _a
IO -> BDM	-0,257	-0,261	0,070	3,690	0,000*	H3 _b
IO -> BDCC	-0,043	-0,046	0,078	0,552	0,581	H3 _c
IO -> BDCE	-0,054	-0,058	0,070	0,780	0,435	H3 _d

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Nota: * resultado com nível de significância de 5%, ** resultado com nível de significância de 10%.

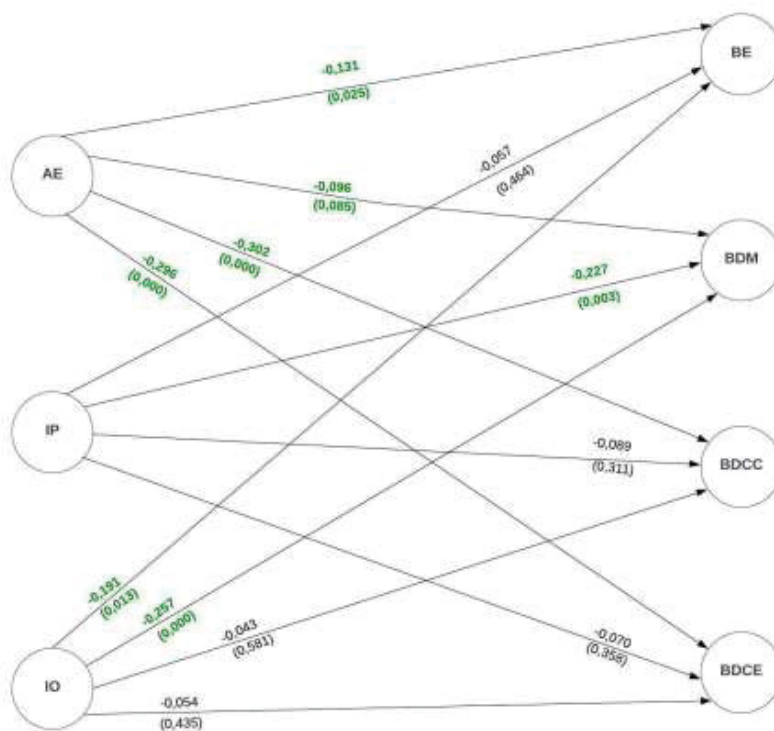
Com base nos resultados encontrados, a hipótese H1 não foi rejeitada, ou seja, verifica-se que a autoeficácia está negativamente relacionada com as dimensões de *burnout* exaustão (H1_a, $\beta = -0,131$, p-value < 0,05), distanciamento mental (H1_b, $\beta = -0,096$, p-value < 0,10), declínio no controle cognitivo (H1_c, $\beta = -0,302$, p-value < 0,01) e declínio no controle emocional (H1_d, $\beta = -0,296$, p-value < 0,01), tais resultados sustentam as discussões em torno da primeira hipótese.

Ao analisar a H2, observa-se que a relação entre a identidade profissional e as dimensões de *burnout* exaustão (H2_a, $\beta = -0,057$, p-value > 0,01), declínio no controle cognitivo (H2_c, $\beta = -0,089$, p-value > 0,01) e declínio no controle emocional (H2_d, $\beta = -0,070$, p-value > 0,01) foi rejeitada. Foi identificada influência significativa apenas na dimensão distanciamento mental (H2_b, $\beta = -0,227$, p-value < 0,01), o que sugere que a identidade profissional tem o potencial de mitigar essa dimensão de *burnout*.

Quanto à H3, constata-se que foi rejeitada a relação entre a identificação organizacional e as dimensões de *burnout* declínio no controle cognitivo (H3_c, $\beta = -0,043$, p-value > 0,05) e declínio no controle emocional (H3_d, $\beta = -0,054$, p-value > 0,05). Foi identificada uma relação significativa negativa nas dimensões exaustão (H3_a, $\beta = -0,191$, p-

value > 0,05) e distanciamento mental (H3b, $\beta = -0,257$, p-value < 0,01), o que indica um potencial mitigatório nessas dimensões de *burnout*.

Figura 4 - Modelo estrutural (estrutura de caminhos)



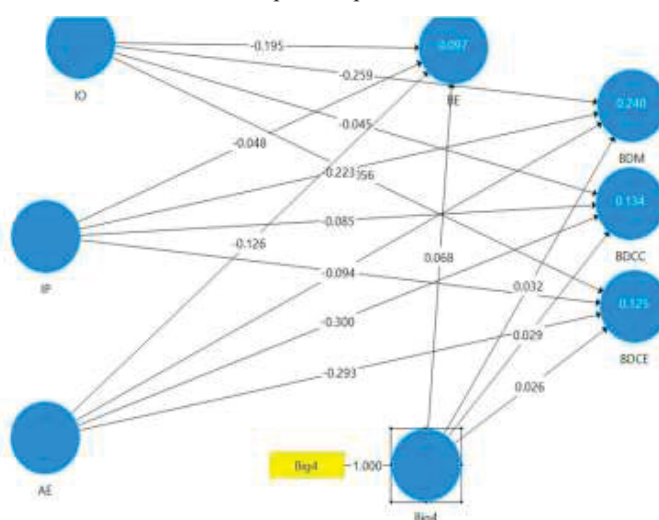
Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A Figura 4 sintetiza os achados quanto ao modelo e os coeficientes de caminhos. Os valores com a fonte na coloração verde indicam as variáveis que apresentaram relações significativas com as dimensões de *burnout*. A autoeficácia apresentou relação significativa com todas as dimensões de *burnout*, a identidade profissional apenas foi significativa em relação ao distanciamento mental e a identificação organizacional com as dimensões exaustão e distanciamento mental. Além da análise do modelo de mensuração e do modelo estrutural, foram incorporadas variáveis de controle em nossa análise para verificar seus efeitos nas dimensões de *burnout*, porém as variáveis de controle não produziram efeitos estatisticamente significativos dentro do modelo. As variáveis de controle escolhidas diziam respeito ao regime de trabalho (*home office*, híbrido ou presencial) e o tipo de firma (*big 4* ou não).

4.3.2.1 Efeitos do tipo de firma

Pesquisas anteriores (Abuaddous *et al.*, 2018; Danudoro *et al.*, 2021; Hegazy *et al.*, 2023) sugeriram que os auditores empregados por empresas *big 4* experimentariam níveis mais elevados de *burnout*. No entanto, ao realizar o teste t de Student no *software SmartPLS*® para avaliar a significância dessas diferenças, no qual valores superiores a 1,96 são considerados significativos (Ringle *et al.*, 2014), não foram observadas variações estatisticamente significativas entre auditores de empresas *big 4* e aqueles de empresas não *big 4*.

Figura 5 - Valores dos testes t de Student obtidos para o tipo de firma



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Os resultados do teste estatístico são ilustrados na figura 5. Todos os resultados ficaram abaixo do valor de referência, indicando nenhuma relação significativa entre o tipo de empresa e as dimensões de *burnout*. Esse resultado pode ser atribuído a uma possível semelhança dos ambientes das empresas de auditoria no contexto brasileiro, no qual os níveis de cobrança e pressão podem se assemelhar.

4.3.2.2 Efeitos do tipo de regime de trabalho

O teste t de Student foi utilizado para examinar o impacto potencial de diferentes modalidades de trabalho, como *home office* integral, híbrido e presencial, nas dimensões de *burnout* dos auditores independentes.

Figura 6 - Valores dos testes t de Student obtidos para o regime de trabalho

H3_b: A identificação organizacional está negativamente relacionada com a dimensão de <i>burnout</i> distanciamento mental	Não rejeita-se.
H3_c: A identificação organizacional está negativamente relacionada com a dimensão de <i>burnout</i> declínio no controle cognitivo	Rejeita-se
H3_d: A identificação organizacional está negativamente relacionada com a dimensão de <i>burnout</i> declínio no controle emocional	Rejeita-se

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Ao analisar os efeitos da autoeficácia, observou-se que afetam negativamente as quatro dimensões de *burnout* consideradas na pesquisa: exaustão, distanciamento mental, declínio no controle cognitivo e declínio no controle emocional. Isso permite inferir que profissionais com maior autoeficácia tendem a ser menos propensos a terem *burnout*.

Não foram identificados estudos que investigassem a relação entre a autoeficácia e o *burnout* de auditores independentes, porém sabe-se que indivíduos com altos níveis de autoeficácia são menos propensos ao *burnout*, pois enfrentam desafios com confiança e são resilientes na superação de adversidades (Bandura & Walters, 1977). Beau e Jerman (2022) identificaram que auditores independentes desenvolvem qualidades emocionais que promovem resistência face à incerteza e aos desafios no local de trabalho. Em linhas gerais, pode-se inferir que os profissionais de auditoria desenvolvem essas habilidades para enfrentar a pressão e exigência, características da *busy season*, durante a qual os níveis de *burnout* entre os profissionais tendem a atingir o pico. Ambientes de trabalho pouco favoráveis aos *feedbacks* são mais destrutivos que construtivos e podem suprimir a autoeficácia, tornando-a ineficaz contra o *burnout*, pois um nível baixo de autoeficácia está ligado a níveis de *burnout* mais marcantes (Cherniss, 1993). O desenvolvimento da autoeficácia prospera quando os indivíduos experimentam sucessos pessoais, observam sucessos de seus pares e recebem *feedback* construtivo e incentivo (Wood & Bandura, 1989). Ao não rejeitar as hipóteses H1_a, H1_b, H1_c e H1_d, assume-se que a autoeficácia possui um papel importante na mitigação do *burnout*.

A H2 propôs que a identidade profissional está negativamente relacionada às dimensões de *burnout* (exaustão (H2_a), distanciamento mental (H2_b), declínio no controle cognitivo (H2_c) e declínio no controle emocional (H2_d) em profissionais da auditoria independente. Não foram encontrados efeitos estatisticamente significativos entre a identidade profissional na exaustão, o que leva à rejeição da H2_a. A exaustão é a dimensão central do *burnout*, incluída em todos os instrumentos de mensuração, o que permite comparações com estudos anteriores, que destacaram o papel da identidade profissional na redução da dimensão exaustão entre terapeutas ocupacionais (Edwards & Drette, 2010), policiais (Schaible, 2018) e conselheiros escolares (Maor & Hemi, 2021), mas tal relação não foi encontrada entre profissionais de

tecnologia da informação (Lammers *et al.*, 2013). Uma possível explicação para a ausência de efeito da identidade profissional na exaustão dos auditores pode ser encontrada na natureza do trabalho, semelhante à dos profissionais de tecnologia da informação. Em ambos os casos, lidar com demandas, testes, prazos e relatórios é o foco principal, em vez do contato direto com pessoas, o que pode resultar em diferentes manifestações de exaustão. Além disso, é possível que a exaustão dos auditores seja tão intensa que mesmo uma identidade profissional forte não seja capaz de mitigá-la efetivamente. É importante ressaltar que, com base nos valores de corte propostos por Schaufeli *et al.* (2019), a exaustão observada entre os auditores da amostra foi classificada como de “risco muito elevado”. Como destacado por Stack e Malsch (2022), a identidade profissional dos auditores pode sucumbir diante do sofrimento emocional ou do excesso de trabalho, especialmente entre aqueles em cargos abaixo de gerente. Dado que *trainees* e sêniores compõem a maioria da amostra (86% dos respondentes), é possível que a força da identidade profissional não seja suficiente para mitigar a exaustão nesses grupos.

A hipótese H2_b buscou verificar a relação entre a identidade profissional e a dimensão de *burnout* distanciamento mental. A partir dos valores de corte desenvolvidos por Schaufeli *et al.* (2019), na amostra da pesquisa, a dimensão distanciamento mental foi classificada como “com risco”. Esta dimensão está associada a uma forte relutância ou aversão ao trabalho (Schaufeli *et al.*, 2020). Compreende-se que o sentimento de pertença e unidade com a profissão ajude a atenuar sentimentos de aversão ao trabalho, pois indivíduos que veem seu trabalho como parte integrante de sua identidade profissional têm menor probabilidade de vivenciar esse sentimento de aversão. É possível verificar na amostra o forte apreço pela profissão de auditor que, apesar de não conseguir atenuar a exaustão, consegue mitigar as consequências do distanciamento mental que se manifestam por meio da falta de entusiasmo e interesse pelo trabalho. Ao não rejeitar a H2_b assume-se que a identidade profissional possui importante papel em mitigar a falta de vontade de investir energia no trabalho, representada pela dimensão de *burnout* distanciamento mental.

Ao analisar os efeitos da identidade profissional nas demais dimensões do *burnout*, declínio no controle cognitivo (H2_c) e declínio no controle emocional (H2_d), não foram encontradas relações estatisticamente significativas, resultando na rejeição das hipóteses. O declínio no controle emocional se manifesta em reações emocionais intensas e explosivas e incapacidade de controlar as emoções no trabalho (Schaufeli *et al.*, 2020). O declínio no controle dos processos cognitivos, por sua vez, se manifesta por meio de problemas de memória e dificuldade de concentração e foco (Schaufeli *et al.*, 2020). A identidade

profissional parece não ser suficiente para influenciar essas dimensões, visto que elas podem estar mais relacionadas com respostas psicológicas e fisiológicas do que com processos ligados à identidade do indivíduo. Com base nos achados, não se pode afirmar que a identidade profissional influencie o declínio cognitivo e emocional que compõem o *burnout*, sendo necessários mais estudos que esclareçam essa relação.

A hipótese 3 investigou o impacto do fator organizacional identificação organizacional nas dimensões de *burnout* dos auditores independentes. Verificou-se que a identificação organizacional está inversamente relacionada à exaustão, um dos componentes do *burnout*, levando a não rejeição da hipótese H3_a. Isso pode ser explicado pelo fato de que os auditores parecem identificar-se mais com suas empresas do que com a profissão em si (Garcia-Falières & Herrbach, 2015; Stack & Malsch, 2022). A confirmação desta hipótese sugere que a exaustão pode ser reduzida quando os auditores têm um forte senso de identificação com a organização.

A identificação organizacional mostrou relação inversa com a dimensão de distanciamento mental, levando a não rejeição da hipótese H3_b. A identificação organizacional gera um tipo de apego psicológico, no qual os membros passam a incorporar as características da organização como se fossem as suas (Dutton *et al.*, 1994). Assim, um auditor altamente identificado com a organização pode empenhar grandes esforços e agir no melhor interesse do grupo, graças ao seu forte senso de pertencimento à organização. Isso resulta na diminuição dos sentimentos de desmotivação, comprometimento reduzido, desinteresse e desvinculação causados pelo distanciamento mental.

De forma semelhante ao comportamento da identidade profissional, não foram observados efeitos estatisticamente significativos nas dimensões declínio no controle cognitivo (H3_c) e declínio no controle emocional (H3_d), levando à rejeição das hipóteses. É possível que uma forte identificação organizacional também não seja suficiente para impactar essas dimensões, visto que podem estar mais intimamente associadas a reações psicológicas e fisiológicas. Diante dos achados, não se pode afirmar que a identidade organizacional influencie essas duas dimensões que compõem o *burnout*.

4.5 EXPLORANDO A EXPERIÊNCIA DA AUDITORIA

A coleta de dados por meio do instrumento de pesquisa buscou mensurar os construtos investigados, a fim de analisar a interação entre a autoeficácia, a identidade profissional e a identificação organizacional com as dimensões de burnout dos auditores. Foram realizadas

duas questões abertas para enriquecer a compreensão da experiência dos auditores. Dois temas foram explorados: (1) indagou-se se o participante já havia feito, está realizando ou considera fazer algum tipo de acompanhamento, como terapia ou apoio psicológico, para aprimorar sua saúde mental e bem-estar relacionados ao trabalho; (2) ofereceu a oportunidade para os participantes compartilharem comentários, críticas ou sugestões. As duas questões eram opcionais, desta forma, o que indica que nem todos os respondentes participaram (ver Tabela 29):

Tabela 29 - Índice de retorno dos participantes nas questões abertas

Questão preenchida?	Questão 1		Questão 2	
	Freq.	%	Freq.	%
Sim	235	70%	49	15%
Não	100	30%	286	85%
Total	335	100%	335	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A análise da primeira questão revela que uma parcela dos auditores da amostra não realiza qualquer tipo de acompanhamento psicológico (87 respondentes). Na menção desses respondentes, ao serem questionados se já fizeram, estão fazendo ou consideram fazer algum tipo de acompanhamento, como terapia ou acompanhamento psicológico, para melhorar sua saúde mental e bem-estar relacionados ao trabalho, alguns tópicos comuns emergiram: “as viagens e o tempo curto prejudicam um acompanhamento junto a especialistas” (AUD_35), “Infelizmente sinto não ter tempo para isso” (AUD_45), “Ainda não tive tempo” (AUD_334), “Minha própria rotina de trabalho inviabilizou que eu conseguisse realizar acompanhamento regular, acabei desistindo antes de conseguir a primeira consulta” (AUD_1). Tais afirmativas estão alinhados com estudos anteriores que apontam que os auditores frequentemente possuem tempo limitado para sua vida pessoal (Herda & Lavelle, 2012).

Os profissionais que realizam acompanhamento psicológico (148 participantes) enfatizaram os diversos benefícios que perceberam dessa prática, em alguns casos, a terapia é um benefício fornecido pela empresa. Além dos aspectos positivos, os participantes também compartilharam suas percepções sobre o ambiente de trabalho, “pressões do trabalho e diversas demandas” (AUD_6), “sofremos com a pressão da firma, clientes e de nós mesmos” (AUD_7), “ambiente de extrema pressão” (AUD_149), “a pressão do trabalho é grande” (AUD_63). A pressão emerge como um aspecto quase central na profissão do auditor independente. O ambiente de alta pressão foi destacado em estudos de *burnout* em auditores independentes desde 2002 (Sweeney & Summers, 2002) e continua um tema recorrente em

pesquisas divulgadas até 2023 (Hegazy *et al.*, 2023). O cenário encontrado por esta pesquisa se assemelha a estudos que descrevem o ambiente de trabalho do auditor (Herda & Lavelle, 2012; Christensen *et al.*, 2021; Jefferson *et al.*, 2022; Annelin & Svanström, 2022).

Os aspectos das dimensões do *burnout* coletados de forma quantitativa, são também visíveis nas respostas dos respondentes: “a rotina e a pressão da auditoria contribuem muito para uma exaustão mental” (AUD_243), “a auditoria é uma área muito exaustiva” (AUD_127), “perda de foco” (AUD_190), “Estou com a mente cansada” (AUD_201). É possível observar principalmente a manifestação da exaustão nos respondentes. Nota-se que alguns respondentes demonstraram um comprometimento excessivo com o trabalho, por meio das afirmações “Levei meu comprometimento com o trabalho até o limite deixando outras áreas da minha vida pessoal e acadêmicas de lado” (AUD_190) e “nós entregamos ao máximo ao nosso trabalho e esquecemos que temos família/vida pessoal e que somos substituíveis” (AUD_7).

A partir da segunda questão aberta, que estimulava os respondentes a deixar um comentário, crítica ou sugestão, foi possível capturar outros aspectos negativos da rotina dos auditores: romantização do trabalho excessivo, falta de reconhecimento, apesar de registrar o ponto no final do dia, o funcionário continua trabalhando e competitividade. Tais aspectos são expressos por meio de frases como: “Uma das perguntas, sendo extremamente sincera, deveria ter uma perguntando: você romantiza o trabalho excessivo? É o que acontece nas *big 4*” (AUD_91), “Vivemos em um mundo corporativo competitivo” (AUD_271), “muitas pessoas não debitam todas as horas trabalhadas” (AUD_91), sobre o trabalho realizado aos fins de semana e feriados, um respondente afirmou trabalhar “não ganhando um sincero “muito obrigada pela ajuda”” (AUD_91).

As percepções supramencionadas são oriundas das respostas dos participantes e frequentemente se alinham com pesquisas anteriores disponíveis. Apesar da rotina desafiadora e demais dificuldades apontadas, alguns participantes conseguiram identificar aspectos positivos relacionados ao trabalho de auditoria: “as empresas de auditoria são extremamente desgastantes, mas te proporcionam bastante aprendizado e uma carreira na área de serviços financeiros” (AUD_4), “a carreira em *Big 4* tem desafios como em qualquer outro ramo de atuação, mas é gratificante” (AUD_36), “você aprende muito e o mercado corre atrás por sermos bons profissionais, pois além da nossa integridade, somos extremamente comprometidos com nossas entregas” (AUD_91), “a área de auditoria é maravilhosa possui um crescimento na carreira muito bom, porém temos que lidar com cobranças pesadas, prazos curtos” (AUD_121), “auditoria é uma área que exige muito do colaborador, porém, agrega

muito conhecimento” (AUD_279). A respeito do ambiente de trabalho hostil, um respondente afirmou que “nos últimos anos tenho percebido que a cultura está mudando” (AUD_36). No tocante ao relacionamento interpessoal na firma em que trabalha, um auditor afirmou: “conheço profissionais na área que me auxiliaram com informações para aliviar o estresse” (AUD_42).

Com base nas respostas analisadas, é possível perceber que, embora a auditoria ofereça experiências valiosas de aprendizagem e progressão de carreira, existem desafios significativos relacionados à carga de trabalho, às práticas de gestão e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional que precisam ser abordados no setor. Esta seção serve de complemento à discussão abordada por meio da análise quantitativa e buscou fornecer uma oportunidade para que os auditores da amostra pudessem compartilhar suas experiências.

5 CONSIDERAÇÕES E RECOMENDAÇÕES

Nesta seção, são discutidas as conclusões finais conforme os resultados obtidos, as limitações da pesquisa e as recomendações para pesquisas futuras.

5.1 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como tema central a síndrome de *burnout* e sua ocorrência em auditores independentes. Pesquisas realizadas entre 2002 e 2023 têm buscado formas de mitigar o *burnout* entre os auditores independentes. No entanto, não foram identificados estudos que avaliem os construtos de identidade profissional e identificação organizacional (provenientes da Teoria da Identidade Social) e autoeficácia (oriunda da Teoria Social Cognitiva). Com o suporte desses construtos teve-se como objetivo examinar a relação da autoeficácia, identidade profissional e identificação organizacional com as dimensões de *burnout* dos auditores independentes. Por meio de um questionário, foram coletadas 335 respostas válidas, que compuseram a amostra.

Os objetivos específicos da pesquisa foram seguidos para alcançar o objetivo geral supracitado. No primeiro objetivo específico da pesquisa, ao investigar a relação entre autoeficácia e as dimensões de *burnout* em auditores independentes, constatou-se que a autoeficácia atenua todas as quatro dimensões: exaustão, distanciamento mental, declínio no controle cognitivo e declínio no controle emocional. Os resultados indicam que indivíduos com maior autoeficácia experimentam níveis mais baixos de *burnout*. Auditores independentes precisam desenvolver habilidades emocionais que os permitam lidar com as particularidades da rotina de trabalho intensa. No presente estudo, autoeficácia se mostrou a variável com maior potencial mitigador das dimensões de *burnout* desses profissionais. Por se tratar de um fator englobado no aspecto individual, este achado demonstra para os auditores a relevância de fortalecer a autoeficácia, dado que ela contribui para que esforços sejam mobilizados para a superação de obstáculos. Com o fortalecimento da autoeficácia, os auditores independentes também podem alcançar um senso de eficácia coletiva, o que permitiria a esses profissionais mobilizar seus esforços para buscar mudanças no ambiente em que estão inseridos.

O segundo objetivo específico analisou a relação entre identidade profissional e as dimensões de *burnout* em auditores independentes. Verificou-se que a identidade profissional atenua especificamente o distanciamento mental, uma das dimensões do *burnout*. Isso sugere

que um forte senso de identidade profissional pode ajudar os indivíduos a se manterem mentalmente engajados no trabalho. Entretanto, não foram encontrados efeitos estatisticamente significativos nas dimensões exaustão, declínio no controle cognitivo e declínio no controle emocional. A identidade profissional dos auditores se manifesta de maneira complexa, visto que esses profissionais costumam experienciar um sentimento de pertencimento à organização empregadora muito maior do que com a sua profissão, o que pode ser modificado caso o profissional perceba que seus valores e crenças são divergentes da organização. Ainda que esta pesquisa não tenha conseguido demonstrar a relação da identidade profissional com todas as dimensões de *burnout*, ao identificar um efeito mitigador na dimensão distanciamento mental é evidenciado que o fortalecimento dessa identidade protege o auditor de experimentar aversão ao trabalho e executar suas atividades no “modo automático”, visto que o profissional vê valor na atividade que está sendo executada. Ao enxergar significado naquilo que é feito, o auditor pode experienciar efeitos positivos, indicando que o fortalecimento dessa identidade é valioso, ainda que não consiga mitigar o *burnout* completamente.

Por fim, o terceiro objetivo específico examinou a relação entre identificação organizacional e as dimensões de *burnout* em auditores independentes. A identificação organizacional mostrou-se eficaz na mitigação da exaustão e do distanciamento mental, porém não houve efeitos estatisticamente significativos nas dimensões de declínio no controle cognitivo e declínio no controle emocional. O terceiro construto analisado foi escolhido para representar o fator organizacional. Particularmente, auditores costumam apresentar uma identificação organizacional mais proeminente em comparação com o outro construto analisado, a identidade profissional. Desta forma, há a oportunidade para que as firmas de auditoria promovam esse sentimento de pertença em seus funcionários. A identificação organizacional oferece atributos positivos e pode servir como um fator de proteção à exaustão, dimensão cerne do *burnout* e da falta de entusiasmo pelo trabalho, representada pelo distanciamento mental.

A identidade profissional e a identificação organizacional, oriundas da TIS, não foram capazes de atenuar as dimensões declínio no controle cognitivo e declínio no controle emocional. Devido a essas dimensões estarem mais intimamente ligadas aos aspectos psicológicos e fisiológicos dos indivíduos, é possível que, apesar dos construtos investigados terem um papel relevante, a capacidade de proteger contra os efeitos negativos do *burnout* representados por essas dimensões carece de mais estudos para que sua ligação ou ausência seja comprovada.

Em complemento à análise realizada, foi verificado o efeito que o tipo de firma exerce nas dimensões de *burnout* dos auditores da amostra, visto que estudos anteriores (Abuaddous *et al.*, 2018; Danudoro *et al.*, 2021; Hegazy *et al.*, 2023) apontaram que auditores de firmas do tipo *big 4* experimentam níveis de *burnout* maiores. Entretanto, não foram encontradas diferenças significativas entre o *burnout* de auditores de firmas *big 4* e não *big 4*. Foi analisado também o efeito do regime de trabalho (*home office*, híbrido e presencial) nas dimensões de *burnout* dos auditores e, da mesma forma, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas.

Além da análise quantitativa dos construtos investigados, o instrumento de pesquisa incluiu duas questões abertas para que esses profissionais pudessem expressar suas opiniões e sentimentos em relação ao trabalho. A primeira pergunta era se o participante já havia feito, estava fazendo ou considerava fazer algum tipo de acompanhamento, como terapia ou apoio psicológico, para melhorar sua saúde mental e bem-estar no trabalho. A segunda questão permitia que os participantes compartilhassem comentários, críticas ou sugestões. As respostas recebidas revelaram que a área de auditoria enfrenta desafios em relação à carga de trabalho, práticas de gestão e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Os auditores também reforçaram o quanto a área de auditoria contribui para o acúmulo de conhecimento e progressão na carreira, o que talvez explique por que os profissionais buscam essa área, apesar do conhecido período estressante pelos quais os auditores passam nos primeiros três ou quatro meses do ano (*busy season*).

Sabe-se que o *burnout* é um fenômeno complexo e, apesar de acumular mais de 35 anos de pesquisa, ainda há lacunas teóricas e práticas a serem preenchidas na investigação desse fenômeno. O presente estudo contribui para a TIS ao pesquisar auditores, profissionais cujas identidades se manifestam de maneira complexa no ambiente de trabalho, e analisar o efeito desses construtos no *burnout*. Há também a contribuição para a TSC ao utilizar o construto autoeficácia na pesquisa do *burnout* em auditores independentes, englobando a análise do construto nesses profissionais que enfrentam índices de *burnout* maiores que outras profissões.

Quanto às suas contribuições práticas, são demonstrados os aspectos positivos do fortalecimento da autoeficácia e das identidades sociais na atenuação de algumas dimensões do *burnout* profissional e evidencia outros pontos de melhoria desta área de atuação. Com essas informações, a gestão das empresas de auditoria pode explorar formas de estabelecer um ambiente de trabalho que favoreça a autoeficácia e as diferentes identidades sociais, e revise algumas práticas de gestão para reduzir o desgaste no local de trabalho dos auditores.

Reforça-se a importância da atenuação do *burnout* desses profissionais, visto que os mesmos são incumbidos de assegurar que as demonstrações contábeis estejam livres de distorções relevantes e o prejuízo cognitivo e emocional causado pelo *burnout* pode afetar a qualidade da auditoria.

Mudanças na forma como a rotina de trabalho dos auditores é conduzida durante a *busy season* são necessárias. No entanto, o fortalecimento da autoeficácia pode contribuir para a redução da exaustão, do distanciamento mental e do declínio no controle cognitivo e emocional dos auditores. A identidade profissional, por sua vez, pode ajudar a diminuir o distanciamento mental resultante do *burnout*, dimensão que representa o afastamento psicológico do trabalho e perda de entusiasmo pela atividade. A identificação organizacional contribui para a mitigação da exaustão e do distanciamento mental, sendo a exaustão o elemento central do *burnout*, o que demonstra a relevância de fortalecer essa forma de identificação.

5.2 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Esta pesquisa possui algumas limitações. Inicialmente, a pesquisa foi conduzida durante um período de estresse acentuado para os auditores. Essa maior carga de trabalho sazonal pode ter elevado artificialmente os níveis de *burnout* relatados.

Quanto às limitações do instrumento de pesquisa, a ferramenta utilizada para mensurar o *burnout* é relativamente recente, criada em 2019, conseqüentemente, há restrição na capacidade de comparar os resultados obtidos com estudos anteriores, visto que 88% das pesquisas publicadas a respeito de *burnout* utilizam o MBI (Schaufeli *et al.*, 2020).

Há a limitação geográfica da amostra, limitada apenas ao Brasil, que dificulta a generalização dos resultados da pesquisa a outros países. Auditores em diferentes países podem experimentar níveis variados de *burnout* devido a diferenças culturais, econômicas e regulatórias. Portanto, os resultados deste estudo não podem ser extrapolados para uma população global mais ampla.

5.3 RECOMENDAÇÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

Recomenda-se que, para complementar essa pesquisa, sejam avaliados os níveis de *burnout* dos auditores fora do período de alta demanda (*busy season*). Os auditores independentes apresentam uma particularidade em relação a outras profissões: níveis mais elevados de *burnout* podem ser sazonais. A maioria das pesquisas menciona o estresse

prolongado durante a *busy season*, sendo esse o período em que a maioria dos estudos do tema são realizados. Sabe-se que o *burnout* é um fenômeno que produz efeitos a longo prazo, portanto, seria pertinente avaliar como as dimensões de *burnout* se manifestam ao longo do ano.

As dimensões de declínio no controle cognitivo e no controle emocional não foram influenciadas pelas identidades sociais. Devido à escala utilizada, *Burnout Assessment Tool*, ter sido desenvolvida em 2019 (Schaufeli *et al.*, 2019), é necessário realizar outras pesquisas para validar a influência ou não das identidades nessas dimensões do *burnout*.

Há evidências de que a identificação organizacional possa mitigar a exaustão no curto prazo, mas, no longo prazo, pode intensificá-la. A realização de estudo longitudinal pode auxiliar na elucidação dessa questão, principalmente porque os auditores podem demonstrar uma identificação organizacional mais saliente que a identidade profissional.

REFERÊNCIAS

- Abuaddous, M., Bataineh, H., & Alabood, E. (2018). *Burnout and auditor's judgment decision making: An experimental investigation into control risk assessment. Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(4), 1-16.
<https://www.abacademies.org/articles/burnout-and-auditors-judgment-decision-making-an-experimental-investigation-into-control-risk-assessment-7422.html>
- Annelin, A., & Svanström, T. (2022). The triggers and consequences of audit team stress: Qualitative evidence from engagement teams. *International Journal of Auditing*, 26(2), 113-133. <https://doi.org/10.1111/ijau.12254>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of management*, 34(3), 325-374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Avanzi, L., van Dick, R., Fraccaroli, F., & Sarchielli, G. (2012). The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being. *Work & Stress*, 26(3), 289–307. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.712291>
- Avanzi, L., Schuh, S. C., Fraccaroli, F., & van Dick, R. (2015). Why does organizational identification relate to reduced employee *burnout*? The mediating influence of social support and collective efficacy. *Work & Stress*, 29(1), 1-10.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1004225>
- Avanzi, L., Fraccaroli, F., Castelli, L., Marcionetti, J., Crescentini, A., Balducci, C., & van Dick, R. (2018). How to mobilize social support against workload and *burnout*: The role of organizational identification. *Teaching and Teacher Education*, 69, 154-167.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.10.001>
- Baatwah, S. R., Ali Al-Ansi, A., Almoataz, E. S., & Salleh, Z. (2022). Toward understanding the self-efficacy of external auditors during COVID-19: empirical testing of traditional sources and virtual audit proficiency. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 21(4), 867-894. DOI: 10.1108/JFRA-06-2022-0223
- Bamber, E. M., & Iyer, V. M. (2002). Big 5 auditors' professional and organizational identification: Consistency or conflict? *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 21(2), 21-38. <https://doi.org/10.2308/aud.2002.21.2.21>
- Bamber, E. M., & Iyer, V. M. (2007). Auditors' identification with their clients and its effect

- on auditors' objectivity. *Auditing: A journal of practice & theory*, 26(2), 1-24.
<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.776185>
- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social learning theory* (Vol. 1). Prentice Hall: Englewood cliffs.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman & Co.
- Bandura, A. (2005). The Evolution of Social Cognitive Theory. In K. G. Smith, & M. A. Hitt (Eds.), *Great Minds in Management* (pp. 9-35). Oxford: Oxford University Press.
- Bandura, A., & Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(3), 586–598. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.41.3.586>
- Bandura, A. (1988). Organisational applications of social cognitive theory. *Australian Journal of management*, 13(2), 275-302. <https://doi.org/10.1177/031289628801300210>
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo* (1ª ed.). Almedina.
- Beau, P., & Jerman, L. (2022). Bonding forged in “auditing hell”: The emotional qualities of Big Four auditors. *Critical Perspectives on Accounting*, 83, 102356.
<https://doi.org/10.1016/j.cpa.2021.102356>
- Bergner, J., Marquardt, B. B., & Mohapatra, P. (2020). The auditor reputation cycle: A synthesis of the literature. *International journal of auditing*, 24(2), 292-319.
<https://doi.org/10.1111/ijau.12193>
- Bernardini, P., de Oliveira Barros, L., & Murgo, C. S. (2022). Associações entre autoeficácia e burnout em docentes do ensino superior. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 74(1), 1-17. <https://revistas.ufrj.br/index.php/abp/article/view/56246/30714>
- Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. C. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of primary care & community health*, 13, 21501319221101845.
<https://doi.org/10.1177/21501319221101845>
- Beuren, I. M., Vaz, P. V. C., & Bescorovaine, R. (2015). Burnout syndrome: antecedents and consequences in auditing profession. *International Journal of Auditing Technology*, 2(4), 364-383. <https://doi.org/10.1504/IJAUDIT.2015.076458>
- Bido, D., & Da Silva, D. (2019). SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2), 488-536.
<https://doi.org/10.13058/raep.2019.v20n2.1545>

- Bloomberg. (2024, 22 de março). *China is investigating the role of Big 4 accountant PwC in \$78 billion Evergrande fraud case*. <https://fortune.com/asia/2024/03/22/china-investigating-role-big-4-accountant-pwc-78-billion-evergrande-fraud-case/>.
- Boros, S. (2008). Organizational identification: Theoretical and empirical analyses of competing conceptualizations. *Cognition, Brain, Behavior*, 12(1), 1-27.
https://pure.uvt.nl/ws/portalfiles/portal/1056773/OW_Boros_Organizational_Cognition_2008
- Brasil. (1976, 7 de dezembro). Lei no 6.385, de 7 de dezembro de 1976. *Dispõe sobre o mercado de valores mobiliários e cria a Comissão de Valores Mobiliários*.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6385.htm.
- Broberg, P., Umans, T., Skog, P., & Theodorsson, E. (2018). Auditors' professional and organizational identities and commercialization in audit firms. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 31(2), 374-399. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-02-2014-1607>
- Brown, R. (2000). Social identity theory: Past achievements, current problems and future challenges. *European journal of social psychology*, 30(6), 745-778.
[https://doi.org/10.1002/1099-0992\(200011/12\)30:6%3C745::AID-EJSP24%3E3.0.CO;2-O](https://doi.org/10.1002/1099-0992(200011/12)30:6%3C745::AID-EJSP24%3E3.0.CO;2-O)
- Bryman, A. (2012). *Social research methods*. Oxford University Press.
- Cahoon, A. R., & Rowney, J. I. (1984). Managerial *burnout*: A comparison by sex and level of responsibility. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 7(2), 249-263. <http://www.jstor.org/stable/25780195>
- Cannon, N. H., & Herda, D. N. (2016). Auditors' organizational commitment, *burnout*, and turnover intention: A replication. *Behavioral Research in Accounting*, 28(2), 69-74.
<https://doi.org/10.2308/bria-51455>
- Carvalho, R. P. D., & Silva, A. H. C. (2024). A Irrelevância dos Indicadores Econômico-Financeiros como Red Flags para Detecção de Fraudes em Demonstrações Financeiras: O Caso Americanas SA. *Pensar Contábil*, 25 (88), p. 12-19.
<http://www.atenas.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/pensarcontabil/article/view/4250>
- Castilho, F. (2023, 13 de janeiro). *ROMBO NAS AMERICANAS: Como na Lava Jato, ter contas auditadas não significa estar livre de problemas na contabilidade*.
<https://jc.ne10.uol.com.br/colunas/jc-negocios/2023/01/15159574-americanas-como-na-lava-jato-ter-contas-auditadas-nao-significa-estar-livre-de-problemas.html>
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational research methods*, 4(1), 62-83.

- <https://doi.org/10.1177/109442810141004>
- Cherniss, C. (1993). Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of *burnout*. In *Professional burnout* (pp. 135-149). Routledge.
- Christensen, B. E., Newton, N. J., & Wilkins, M. S. (2021). How do team workloads and team staffing affect the audit? Archival evidence from US audits. *Accounting, Organizations and Society*, 92, 101225. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2021.101225>
- Connors, J. (2023). A study of *burnout* in certified public accountants in the southeast region of the United States (Master's thesis). Masters Theses and Doctoral Dissertations.
- Conselho Federal de Contabilidade (CFC) (2016a). NBC - TA 200 (R1): *Objetivos gerais do auditor independente e a condução da auditoria em conformidade com normas de auditoria*. Brasília, DF: CFC.
- Conselho Federal de Contabilidade (CFC) (2016b). NBC TA 240 (R1): *Responsabilidade do auditor em relação a fraude, no contexto da auditoria de demonstrações contábeis*. Brasília, DF: CFC.
- Cooper, Donald R. Schindler, Pamela S. (2011). *Métodos de Pesquisa em Administração-7ª Edição*. Porto Alegre: Bookman.
- Daley, M. R. (1979). *Burnout*: Smoldering problem in protective services. *Social Work*, 24(5), 375–379. <http://www.jstor.org/stable/23713567>
- Danudoro, K., Zamralita, Z., & Lie, D. (2021). The Effect of job demands on *burnout* with job resources as a moderator among external auditors. In *International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities (ICEBSH 2021)* (pp. 1138-1143). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.179>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of *burnout*. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Desart, S. & De Witte H. (2019). Burnout 2.0 — A new look at the conceptualization of burnout. In T. Taris, M. Peeters, & H. De Witte, H. (Eds.). In: *The fun and frustration of modern working life* (pp. 1430-152). Kaltmthout: Pelckmans Pro.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239–263. <https://doi.org/10.2307/2393235>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). *Burnout*: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>

- Edwards, H., & Dirette, D. (2010). The relationship between professional identity and *burnout* among occupational therapists. *Occupational therapy in health care*, 24(2), 119-129. <https://doi.org/10.3109/07380570903329610>
- Evers, W. J., Brouwers, A., & Tomic, W. (2002). *Burnout* and self-efficacy: A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands. *British Journal of educational psychology*, 72(2), 227-243. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1348/000709902158865>
- Faris, F., & Said, D. (2021). The effect of emotional intelligence in the relationship between auditor's characteristics and work pressure on auditor's ability to detect fraud. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(1), pp. 385-401. <https://doi.org/10.1108/JIABR-02-2021-0076>
- Fitzgerald A. (2020). Professional identity: A concept analysis. *Nursing forum*, 55(3), 447-472. <https://doi.org/10.1111/nuf.12450>
- Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K., & Moore, R. K. (2000). Antecedents and consequences of *burnout* in accounting: Beyond the role stress model. *Behavioral Research in accounting*, 12, 31-68. https://faculty.weatherhead.case.edu/jxs16/docs/Singh_BRA_2000_ANTECEDENTS%20AND%20CONSEQUENCES%20OF%20BURNOUT
- Freudenberger, H. J. (1973). The psychologist in a free clinic setting: An alternative model in health care. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 10(1), 52-61. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0087545>
- Friberg T. (2009). *Burnout*: from popular culture to psychiatric diagnosis in Sweden. *Cult Med Psychiatry*. 33(4), 538-58. <https://doi.org/10.1007/s11013-009-9149-z>
- Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2022). How to prevent and combat employee *burnout* and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, 65(2), 183-192. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>
- Garcia-Falières, A., & Herrbach, O. (2015). Organizational and professional identification in audit firms: An affective approach. *Journal of business ethics*, 132(4), 753-763. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-014-2341-2>
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context. *Group & Organization Management*, 23(1), 48-70. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1059601198231004>
- Gendron, Y., & Suddaby, R. (2004). CAP forum on Enron: Professional insecurity and the erosion of accountancy's jurisdictional boundaries. *Canadian Accounting Perspectives*,

- 3(1), 84-116. <https://doi.org/10.1506/L20X-F29L-NXX7-AP0N>
- Gendron, Y., & Spira, L. F. (2010). Identity narratives under threat: A study of former members of Arthur Andersen. *Accounting, Organizations and Society*, 35(3), 275-300. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2009.09.001>
- Geidelina-Lugovska, M., & Cekuls, A. (2023). Relation between organizational identification, employee *burnout* and mental well-being. *Agronomy Research*, 21(2), 728–738. <https://doi.org/10.15159/AR.23.046>
- Gomes, A. (2023). A Percepção dos Profissionais de Auditoria acerca das Funções e Responsabilidades dos Auditores. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Economia da Universidade do Porto. https://sigarra.up.pt/fcnaup/pt/pub_geral.pub_view?pi_pub_base_id=648635
- Greco, L. M., Porck, J. P., Walter, S. L., Scrimshire, A. J., & Zabinski, A. M. (2022). A meta-analytic review of identification at work: Relative contribution of team, organizational, and professional identification. *The Journal of applied psychology*, 107(5), 795–830. <https://doi.org/10.1037/apl0000941>
- Guarana, C. L. O. (2010). *The Moderator effect of organizational identification on the relationship between work context and workforce engagement/burnout* (Doctoral dissertation, The Ohio State University).
- Hair Jr. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman editora.
- Hair Jr. J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123. <https://doi.org/10.1504/IJMDA.2017.087624>
- Hair Jr. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Han, S., Shanafelt, T. D., Sinsky, C. A., Awad, K. M., Dyrbye, L. N., Fiscus, L. C., ... & Goh, J. (2019). Estimating the attributable cost of physician *burnout* in the United States. *Annals of internal medicine*, 170(11), 784-790. <https://doi.org/10.7326/m18-1422>
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in Organizations: The Social Identity Approach*. London: Sage.
- He, H., & Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. *Group & Organization Management*, 38(1), 3-35. <http://dx.doi.org/10.1177/1059601112473815>

- Hegazy, M., El-Deeb, M. S., Hamdy, H. I., & Halim, Y. T. (2023). Effects of organizational climate, role clarity, turnover intention, and workplace *burnout* on audit quality and performance. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 19(5), 765-789. <https://doi.org/10.1108/JAOC-12-2021-0192>
- Heinemann, L. V., & Heinemann, T. (2017). *Burnout* Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis. *SAGE Open*, 7(1). <https://doi.org/10.1177/2158244017697154>
- Hekman, D. R., Steensma, H. K., Bigley, G. A., & Hereford, J. F. (2009). Effects of organizational and professional identification on the relationship between administrators' social influence and professional employees' adoption of new work behavior. *The Journal of applied psychology*, 94(5), 1325–1335. <https://doi.org/10.1037/a0015315>
- Herda, D. N., & Lavelle, J. J. (2012). The auditor-audit firm relationship and its effect on *burnout* and turnover intention. *Accounting Horizons*, 26(4), 707-723. <http://dx.doi.org/10.2308/acch-50181>
- Herda, D. N., & Lavelle, J. J. (2022). How and why auditors' social exchange relationships influence their attitudes and behaviors: Implications for audit quality. *Business Horizons*, 65(3), 245-249. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.044>
- Hogg, M. A., & Abrams, D. (1988). *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes*. Taylor & Frances/Routledge.
- Hogg, M. A., & Grieve, P. (1999). Social identity theory and the crisis of confidence in social psychology: A commentary, and some research on uncertainty reduction. *Asian Journal of Social Psychology*, 2(1), 79–93. <https://doi.org/10.1111/1467-839X.00027>
- Hogg, M. A., Terry, D. J., & White, K. M. (1995). A Tale of Two Theories: A Critical Comparison of Identity Theory with Social Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 58(4), 255–269. <https://doi.org/10.2307/2787127>
- Hornsey, M. J. (2008). Social identity theory and self-categorization theory: A historical review. *Social and personality psychology compass*, 2(1), 204-222. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1751-9004.2007.00066.x>
- Israel, G.D. (1992) Determining Sample Size. University of Florida Cooperative Extension Service, Institute of Food and Agriculture Sciences, EDIS, Florida.
- Iswari, T. I. (2020). Effects of Organizational–Professional Conflict and Auditor *Burnout* on Dysfunctional Audit Behaviour. *HOLISTICA–Journal of Business and Public Administration*, 11(3), 102-119. <http://dx.doi.org/10.2478/hjbpa-2020-0034>
- Jefferson, D., Andiola, L. M., & Hurley, P. J. (2022). Surviving Busy Season in a Remote

- Work Environment: Using the Job Demands-Resources Model to Investigate Coping Mechanisms. *Northeastern U. D'Amore-McKim School of Business Research Paper*, No. 4120679.
- Kaveski, I. D. S. (2020). Influência dos comportamentos de gestores e dos sistemas de controle gerencial no desempenho gerencial: um estudo em empresas familiares. [Tese de Doutorado]. Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da Universidade Federal de Santa Catarina. Repositório Institucional de Teses e Dissertações da USFC. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/215934>
- Kingori, J. (2007). *Burnout* and auditor work behaviours in Tanzania public accounting firms. *Business Management Review*, 11(1), 70-97. https://hdl.handle.net/10520/AJA08562253_17
- Knoth, P. (2023, 12 de maio). *Exclusivo: Após caso Americanas (AMER3), auditorias atrasam divulgação de balanços e diligências*. <https://inteligenciafinanceira.com.br/mercado-financeiro/americanas-auditorias-balancos/>.
- Kromidha, E. (2023). Identity mediation strategies for digital inclusion in entrepreneurial finance. *International Journal of Information Management*, 72, 102658. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102658>
- Lam, L. T., Lam, M. K., Reddy, P., & Wong, P. (2022). Factors Associated with Work-Related *Burnout* among Corporate Employees Amidst COVID-19 Pandemic. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1295. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031295>
- Lammers, J. C., Atouba, Y. L., & Carlson, E. J. (2013). Which identities matter? A mixed-method study of group, organizational, and professional identities and their relationship to *burnout*. *Management Communication Quarterly*, 27(4), 503-536. <http://dx.doi.org/10.1177/0893318913498824>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (pp. 91–134). Elsevier Science/JAI Press.
- Lopes, A. R., & Nihei, O. K. (2020). *Burnout* among nursing students: predictors and association with empathy and self-efficacy. *Revista Brasileira De Enfermagem*, 73(1), e20180280. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0280>
- Linthicum, C., Reitenga, A. L., & Sanchez, J. M. (2010). Social responsibility and corporate

- reputation: The case of the Arthur Andersen Enron audit failure. *Journal of Accounting and Public Policy*, 29(2), 160-176. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2009.10.007>
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration*, 14(1), 1-6.
<https://www.nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/Lunenburg,%20Frederick%20C.%20Self-Efficacy%20in%20the%20Workplace%20IJMBA%20V14%20N1%202011>
- Lupu, I., & Empson, L. (2015). Illusion and overwork: Playing the game in the accounting field. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 28(8), 1310-1340.
<https://doi.org/10.1108/AAAJ-02-2015-1984>
- Mael, F. A., & Tetrick, L. E. (1992). Identifying organizational identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 813–824.
<https://doi.org/10.1177/0013164492052004002>
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human behavior*, 5(9), 16-22. https://www.emdr.org.il/wp-content/uploads/2021/08/BurnedOut_CM_HumanBehavior1976
- Maslach, C. (1978). The client role in staff burn-out. *Journal of social issues*, 34(4), 111-124.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1978.tb00778.x>
- Maslach, C. and Jackson, S.E. (1981) The Measurement of Experienced *Burnout*. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. John Wiley & Sons.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Marconi, M.D. A., & Lakatos, E. M. (2022). *Metodologia Científica (8th ed.)*. Grupo GEN.
- Martins, G., & Theóphilo, C. R. (2016). *Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas*. Grupo Gen-Atlas.
- Maor, R., & Hemi, A. (2021). Relationships between role stress, professional identity, and burnout among contemporary school counselors. *Psychology in the Schools*, 58(8), 1597-1610. <https://doi.org/10.1002/pits.22518>
- Nadon, L., De Beer, L. T., & Morin, A. J. S. (2022). Should *Burnout* Be Conceptualized as a Mental Disorder? *Behavioral sciences (Basel, Switzerland)*, 12(3), 82.
<https://doi.org/10.3390/bs12030082>
- Neto, J. S. (2023, 23 de janeiro). *Investidores do IRB entram na Justiça contra a PwC por*

- prejuízos de R\$ 95 milhões.*
<https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2023/01/investidores-do-irb-entram-na-justica-contra-a-pwc-por-prejuizos-de-r-95-milhoes.ghtml>.
- Nyström, S. (2009). The Dynamics of Professional Identity Formation: Graduates' Transitions from Higher Education to Working Life. *Vocations and Learning*, 2 (1), 1-18. <http://dx.doi.org/10.1007/s12186-008-9014-1>
- Oliveira, T. E. (2023). Evidências financeiras e mercadológicas na construção da reputação corporativa: Uma análise a partir das expectativas dos stakeholders (Tese de doutorado). Universidade Federal do Ceará, Fortaleza. <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/72519>
- Oliveira, R. M. D., & Beuren, I. M. (2023). Sobrecarga e estresse no trabalho durante a pandemia de covid-19: influência no desenvolvimento de Burnout em profissionais contábeis. *Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ*, 27(2), 105-122. <https://doi.org/10.12979/remccuerj.v27i2.79526>
- Pajares, F. (2002). *Overview of social cognitive theory and of self-efficacy.*
<https://people.wku.edu/richard.miller/banduratheory>
- PCAOB. (2012, 4 de dezembro). STAFF AUDIT PRACTICE ALERT NO. 10 - MAINTAINING AND APPLYING PROFESSIONAL SKEPTICISM IN AUDITS. https://assets.pcaobus.org/pcaob-dev/docs/default-source/standards/qanda/12-04-2012_sapa_10.pdf?sfvrsn=8098521e_0.
- Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., Rossi, A. M., Wallace, A., Maignan, I., Castro, S. L., ... & Van Deusen, C. A. (2002). Are work stress relationships universal? A nine-region examination of role stressors, general self-efficacy, and *burnout*. *Journal of International management*, 8(2), 163-187. [https://doi.org/10.1016/S1075-4253\(02\)00052-2](https://doi.org/10.1016/S1075-4253(02)00052-2)
- Perlman, B., & Hartman, E.A. (1982). *Burnout: Summary and Future Research.* *Human Relations*, 35, 283 - 305. <https://doi.org/10.1177/001872678203500402>
- Pines, A., & Maslach, C. (1978). Characteristics of staff *burnout* in mental health settings. *Hospital & Community Psychiatry*, 29(4), 233–237. <https://doi.org/10.1176/ps.29.4.233>
- Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work overload and turnover intention of junior auditors in greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9(2), 108-124. <https://doi.org/10.21002/seam.v9i2.4950>
- Reuters. (2024, 22 de março). *China scrutinises PWC role in \$78 bln Evergrande fraud case, Bloomberg News reports.* <https://www.reuters.com/business/china-scrutinises-pwc-role-78-bln-evergrande-fraud-case-bloomberg-news-reports-2024-03-22/>.
- Ringle, C. M., da Silva, D., & Bido, D. de S. (2014). Modelagem de Equações Estruturais

- com Utilização do Smartpls. *ReMark - Revista Brasileira De Marketing*, 13(2), 56–73.
<https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2717>
- Rocha, D. M. (2011). *Crenças de autoeficácia e práticas docentes: uma análise de professores de física em um contexto de inovação* (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo).
- Rodrigues, M., Oliveira, C., Borges, A., Franco, M., & Silva, R. (2022). What exists in academia on work stress in accounting professionals: a bibliometric analysis. *Current psychology (New Brunswick, N.J.)*, 1–18. Advance online publication.
<https://doi.org/10.1007/s12144-022-03301-w>
- Rustiarini, N. W., Yuesti, A., & Gama, A. W. S. (2021). Public accounting profession and fraud detection responsibility. *Journal of Financial Crime*, 28(2), 613-627.
<https://doi.org/10.1108/JFC-07-2020-0140>
- Sadri, G., & Robertson, I. T. (1993). Self-efficacy and work-related behaviour: A review and meta-analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 42(2), 139–152.
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1993.tb00728.x>
- Salehi, M., Seyyed, F., & Farhangdoust, S. (2020). The impact of personal characteristics, quality of working life and psychological well-being on job *burnout* among Iranian external auditors. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 23(3), 189-205. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-09-2018-0104>
- Salehi, M., Aljhlini, A. K., & Shafeeq Nimr Al-Maliki, H. (2023). The effect of auditors' psychological characteristics on cultural values and social health. *Management Research Review*, 46(4), 485-507. <https://doi.org/10.1108/MRR-06-2021-0483>
- Sampieri, R., Collado, C, Lucio, M. (2013). *Metodologia de pesquisa* .5º ed. Dados Eletrônicos, Porto Alegre: Penso.
- Santoso, A. L., Sitompul, S. A., & Budiarmanto, A. (2018). *Burnout*, organizational commitment and turnover intention. *Journal of Business and Retail Management Research*, 13(1), 62-69. <http://dx.doi.org/10.24052/JBRMR/V13IS01/ART-06>
- Scaff, A. (2023, 12 de janeiro). *Quem é PwC, a auditoria que aprovou as contas da Americanas (AMER3)*. <https://investidor.estadao.com.br/mercado/acoes-americanas-amer3-20-bilhoes-quem-e-pwc-auditoria/>.
- Schaible, L. M. (2018). The impact of the police professional identity on *burnout*. *Policing: An International Journal*, 41(1), 129-143. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-03-2016-0047>
- Schaufeli, W., Maslach, C., & Marek, T. (Eds.). (1993). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Taylor & Francis.

- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of *burnout*: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19(3), 256-262.
<https://doi.org/10.1080/02678370500385913>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). *Burnout*: 35 years of research and practice. *Career development international*, 14(3), 204-220.
<http://dx.doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Schaufeli, W. B., De Witte, H. & Desart, S. (2019). User Manual – *Burnout Assessment Tool (BAT)* – Version 2.0. KU Leuven, Belgium: Internal report.
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). *Burnout Assessment Tool (BAT)*- Development, Validity, and Reliability. *International journal of environmental research and public health*, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schaufeli, W. B., De Witte, H., Hakonen, J. J., Kaltiainen, J., & Kok, R. (2023). How to assess severe *burnout*? Cutoff points for the *Burnout Assessment Tool (BAT)* based on three European samples. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 49(4), 293. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4093>
- Shirom, A. (2003). Job-related *burnout*: A review. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245–264).
<https://doi.org/10.1037/10474-012>
- Shoji, K., Cieslak, R., Smoktunowicz, E., Rogala, A., Benight, C. C., & Luszczynska, A. (2016). Associations between job *burnout* and self-efficacy: a meta-analysis. *Anxiety, stress, and coping*, 29(4), 367–386. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1058369>
- Shoman, Y., Marca, S. C., Bianchi, R., Godderis, L., van der Molen, H. F., & Guseva Canu, I. (2021). Psychometric properties of *burnout* measures: a systematic review. *Epidemiology and psychiatric sciences*, 30, e8.
<https://doi.org/10.1017/s2045796020001134>
- Sinaga, L. S., & Nugroho, G. I. (2017). Does Organizational-Professional Conflict Affect the Turnover Intention: Examining the Mediating Roles of Job Performance and Job *Burnout*. *JAAF (Journal of Applied Accounting and Finance)*, 1(2), 109-127. <http://e-journal.president.ac.id/presunivojs/index.php/JAAF/article/view/362>
- Smith, K. J., Emerson, D. J., & Boster, C. R. (2018). An examination of reduced audit quality practices within the beyond the role stress model. *Managerial Auditing Journal*, 33(8/9), 736-759. <https://doi.org/10.1108/MAJ-07-2017-1611>
- Smith, K. J., Emerson, D. J., Boster, C. R., & Everly, Jr, G. S. (2020). Resilience as a coping strategy for reducing auditor turnover intentions. *Accounting Research Journal*, 33(3),

- 483-498. <https://doi.org/10.1108/ARJ-09-2019-0177>
- Suhardianto, N., & Leung, S. C. (2020). Workload stress and conservatism: An audit perspective. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1789423. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1789423>
- Stack, R., & Malsch, B. (2022). Auditors' Professional Identities: Review and Future Directions. *Accounting Perspectives*, 21(2), 177-206. <https://doi.org/10.1111/1911-3838.12289>
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240-261. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Sweeney, J. T., & Summers, S. L. (2002). The effect of the busy season workload on public accountants' job *burnout*. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 223-245. <http://dx.doi.org/10.2308/bria.2002.14.1.223>
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to *burnout*: A meta-analytic path model of personality, job *burnout*, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487-506. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>
- Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social science information*, 13(2), 65-93. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/053901847401300204>
- Taylor, D. G., & Frechette, M. (2022). The Impact of Workload, Productivity, and Social Support on *Burnout* Among Marketing Faculty During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Marketing Education*, 44(2), 134-148. [Doi.org/10.1177/02734753221074284](https://doi.org/10.1177/02734753221074284)
- Trede, F. (2012). The role of work-integrated learning to develop professionalism and professional identity. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 13(3), 159-167. https://www.ijwil.org/files/APJCE_13_3_159_167.pdf
- Trigo, T. R., Teng, C. T., & Hallak, J. E. C. (2007). Síndrome de *burnout* ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. *Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo)*, 34(5), 223-233. <https://doi.org/10.1590/S0101-60832007000500004>
- Utami, I., & Supriyadi (2013). Flexible Working Arrangement and Stress Management Training in Mitigating Auditor's *Burnout*: An Experimental Study. *Accounting and Taxation*, 5 (1). <https://ssrn.com/abstract=2270892>
- Utami, I., & Nahartyo, E. (2013). The effect of Type A personality on auditor *burnout*: Evidence from Indonesia. *Global Journal of Business Research*, 5(2), 89-102. <https://ssrn.com/abstract=2323678>
- van Dick, R., & Haslam, S. A. (2012). Stress and well-being in the workplace: Support for

- key propositions from the social identity approach. In J. Jetten, C. Haslam, & S. A. Haslam (Eds.), *The social cure: Identity, health and well-being* (pp. 175–194). Psychology Press.
- Virgillito, S. B. (2017). *Estatística Aplicada*. Editora Saraiva.
- Warnath, C. F., & Shelton, J. L. (1976). The ultimate disappointment: The burned-out counselor. *Personnel & Guidance Journal*, 55(4), 172–175.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/j.2164-4918.1976.tb04444.x>
- Warren, D. E., & Alzola, M. (2009). Ensuring independent auditors: Increasing the saliency of the professional identity. *Group decision and negotiation*, 18(1), 41-56.
<http://dx.doi.org/10.1007/s10726-008-9123-0>
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of management Review*, 14(3), 361-384.
<http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1989.4279067>
- Yan, H., & Xie, S. (2016). How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market. *China Journal of Accounting Research*, 9(4), 305-319. <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2016.09.001>

APÊNDICE 1 – INSTRUMENTO DE PESQUISA

Indique com base na escala de 1 para discordo totalmente a 5 para concordo totalmente, para as afirmações abaixo sobre o construto Identificação Organizacional:	
Identificação Organizacional	Quando alguém critica a empresa onde trabalho, parece um insulto pessoal.
	Estou muito interessado no que os outros pensam sobre a empresa onde trabalho.
	Quando falo sobre a empresa onde trabalho, costumo dizer 'nós' em vez de 'eles'.
	O sucesso da empresa onde trabalho é o meu sucesso.
	Quando alguém elogia a empresa onde trabalho, parece um elogio pessoal.
Tenho orgulho de dizer aos meus amigos que faço parte da empresa onde trabalho.	
Indique com base na escala de 1 para discordo totalmente a 5 para concordo totalmente, para as afirmações abaixo sobre o construto Autoeficácia:	
Autoeficácia	Sou capaz de atingir a maioria das metas que estabeleci para mim.
	Diante de tarefas difíceis, não hesito, pois tenho certeza de que posso realizá-las.
	Em geral, acho que posso obter resultados que são importantes para mim.
	Acredito que posso ter sucesso em qualquer atividade que me proponha fazer.
	Sou capaz de superar muitos desafios com sucesso.
	Eu acredito que posso executar com eficácia muitas tarefas diferentes.
	Comparado com outras pessoas, acredito que consigo realizar a maioria das tarefas muito bem.
Mesmo quando as coisas estão difíceis, eu posso ter um desempenho muito bom.	
Indique com base na escala de 1 para discordo totalmente a 5 para concordo totalmente, para as afirmações abaixo sobre o construto Identidade Profissional:	
Identidade Profissional	Quando alguém critica a auditoria ou os auditores, parece um insulto pessoal.
	Estou muito interessado no que os outros pensam sobre auditoria.
	Quando falo sobre auditores, costumo dizer 'nós' em vez de 'eles'.
	O sucesso da profissão é o meu sucesso.
	Quando alguém elogia os auditores, parece um elogio pessoal.
Tenho orgulho de dizer aos meus amigos que sou um auditor.	
Indique com base na escala de 1 para nunca a 5 para sempre, para as afirmações abaixo sobre a sua experiência no trabalho:	
Burnout (dimensão exaustão)	Devido ao meu trabalho, sinto-me mentalmente exausto.
	Acho difícil recuperar minha energia depois de um dia de trabalho.
	Devido ao meu trabalho, sinto-me fisicamente exausto.
Burnout (dimensão distanciamento mental)	Eu luto para encontrar algum entusiasmo pelo meu trabalho.
	Sinto uma forte aversão pelo meu trabalho.
	Sou pessimista sobre o que meu trabalho significa para os outros.
Burnout (dimensão declínio no controle cognitivo)	Durante a realização do meu trabalho, tenho dificuldade em manter o foco.
	Tenho dificuldades em me concentrar quando estou trabalhando.
	No trabalho, cometo erros porque minha mente está em outras coisas.
Burnout (dimensão declínio no controle emocional)	No trabalho, sinto-me incapaz de controlar as minhas emoções.
	Eu não me reconheço na maneira como reajo emocionalmente durante a realização do meu trabalho.
	Durante a realização do meu trabalho, eu posso ter reações exageradas sem querer.
Perfil do respondente	
Gênero	Feminino Masculino Outro Prefiro não informar
Estado civil	
Número de dependentes financeiros (exemplo: cônjuge, filhos, etc.)	
Ano de nascimento	

Ano de conclusão da graduação	
Área de formação	Administração Ciências Contábeis Economia Outra (qual?)
Qual sua última titulação?	Graduação Especialização <i>lato sensu</i> Mestrado Doutorado
Ano do primeiro emprego	
Cargo atual	
Ano em que iniciou o emprego atual	
Ano em que iniciou no cargo atual	
Tempo de experiência com auditoria	
Regime de trabalho	Home Office (integral) Híbrido Presencial
Caso tenha respondido “ <i>home office</i> ” na pergunta anterior, há quanto tempo está nessa modalidade?	
Trabalha em <i>Big 4</i> ?	Sim Não
Além do tempo de trabalho formalmente combinado (contrato), quantas horas, em média, semanalmente você dedica como tempo adicional ao trabalho, como horas extras ou autodesenvolvimento, por exemplo?	
Você goza regularmente de férias, conforme estabelecido pela CLT, com direito a um período anual de descanso remunerado?	Eu gozo regularmente Normalmente gozo alguns dias e vendo o restante Normalmente acumulo 2 períodos e vendo 1 deles Outro (especifique)
Há quantos meses você desfrutou de suas últimas férias?	
A questão abaixo é opcional e visa complementar nossa pesquisa. Você pode contribuir com sua experiência caso se sinta confortável. Caso não queira responder, sinta-se à vontade para encerrar o questionário.	
Você já fez, está fazendo ou considera fazer algum tipo de acompanhamento, como terapia ou acompanhamento psicológico, para melhorar sua saúde mental e bem-estar relacionados ao seu trabalho? Se sim, gostaria de compartilhar um pouco sobre sua experiência e como isso impactou sua vida profissional?	
Fique a vontade para deixar seu comentário, crítica ou sugestão:	

ANEXO 1 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado/a a participar da pesquisa intitulada “**Relação de fatores individuais e organizacionais com os elementos de *burnout*: evidências com auditores independentes**”, que visa examinar a relação dos fatores individuais e organizacionais com os elementos de *burnout* dos auditores independentes.

Este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido visa assegurar seus direitos como participante da pesquisa. Por favor, leia com atenção, aproveitando para tirar suas dúvidas. Se houver dúvidas antes ou depois de sua participação, você poderá buscar orientação junto as pesquisadoras. Você é livre para participar e pode desistir a qualquer momento, sem nenhum ônus. A pesquisa é um questionário disponibilizado na plataforma *SurveyMonkey*, com assertivas com escala de 5 pontos e, duração de no máximo 10 minutos.

i) Benefícios: O principal benefício dessa pesquisa é o avanço no conhecimento na área de auditoria e saúde ocupacional, contribuindo para a pesquisa científica. As descobertas podem levar a mudanças organizacionais e políticas que visem proporcionar um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

ii) Sigilo e Privacidade: É assegurado que a sua identidade e todas as informações fornecidas serão tratadas com rigoroso sigilo e de forma anonimizada. Nenhuma informação será compartilhada com pessoas que não façam parte da equipe de pesquisadores.

iii) Despesas: Sua participação é voluntária e não implica em qualquer custo ou benefício financeiro.

Contato

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com o(s) pesquisador(es):

- Regiane Valejo Maciel – Mestranda em Contabilidade (PPGCONT/UFPR) - E-mail: regianevalejo@ufpr.br
- Edicreia Andrade dos Santos – Professora do PPGCONT/UFPR - E-mail: edicreiaandrade@ufpr.br

Consentimento livre e esclarecido:

Após ter lido este documento com informações sobre a pesquisa e não tendo dúvidas, informo que:

- aceito participar.
 não aceito participar.