

**Sarah Maria
Rodrigues de Vilhena**

*Pesquisadora na Universidade
Federal do Ceará (Brasil)*

vilhenasarah@gmail.com

**Diego de
Queiroz Machado**

*Professora da Universidade
Federal do Ceará (Brasil)*

diegomachado@ufc.br

**José Carlos Lázaro
da Silva Filho**

*Professor da Universidade
Federal do Ceará (Brasil)*

lazaro@ufc.br

**Juliana Vieira
Corrêa Carneiro**

*Professora da Universidade
Federal do Ceará (Brasil)*

julianavcc@gmail.com

**Joel Isaac
Guimarães Muniz**

*Pesquisador na Universidade
Federal do Ceará (Brasil)*

joelisaac@alu.ufc.br

Dados para contato:

*Diego de Queiroz Machado
Universidade Federal do Ceará
Av. da Universidade, 2853 - Benfica,
60020-181, Fortaleza, CE, Brasil.*

*URL da Homepage:
<http://www.ufc.br/>*

Recebido em: 05/04/2020
Aprovado em: 18/02/2021

DOI:
<http://dx.doi.org/10.23925/recape.v11i2.47876>

**ESTRESSE OCUPACIONAL NO CONTEXTO
DE TRABALHO DOS AUDITORES
INDEPENDENTES**

**OCCUPATIONAL STRESS IN THE WORKING
CONTEXT OF INDEPENDENT AUDITORS**

**ESTRÉS OCUPACIONAL EN EL CONTEXTO DE
TRABAJO DE LOS AUDITORES INDEPENDIENTES**

RESUMO

A busca por atender diferentes demandas e pressões relacionadas a uma rotina típica do estilo de vida moderno pode resultar em diversas consequências biopsicossociais em função do estresse. Nesse contexto, esta pesquisa quantitativa do tipo survey visa investigar características do estresse ocupacional no trabalho dos auditores independentes. Para obtenção de dados, utilizou-se de questionário estruturado a partir do Inventário de Sintomas de Stress de Lipp, das Escalas de *Coping* Ocupacional e de Bem-Estar no Trabalho. Como resultado, pode-se identificar uma predominância de indivíduos na fase resistência de estresse e o maior número de sintomas em profissionais no início da carreira.

Palavras-chave: Estresse ocupacional. *Coping* ocupacional. Auditores independentes.

ABSTRACT

The quest to meet different demands and pressures related to a typical modern lifestyle routine can result in several biopsychosocial consequences due to stress. In this context, this quantitative survey research aims to investigate characteristics of occupational stress at work of independent auditors. Data were collected through a questionnaire structured from the Lipp Stress Symptom Inventory, Occupational Coping Scales, and Work Welfare Scales. As a result, we can identify a predominance of individuals in the stress resistance phase and the highest number of symptoms in early career professionals.

Keywords: Occupational stress. Occupational Coping. Independent Auditors.

RESUMEN

La búsqueda de satisfacer diferentes demandas y presiones relacionadas con una rutina de estilo de vida moderna típica puede tener varias consecuencias biopsicosociales debido al estrés. En este contexto, esta investigación de investigación cuantitativa tiene como objetivo investigar las características del estrés laboral en el trabajo de auditores independientes. Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario estructurado basado en el inventario de síntomas de estrés de Lipp, Escalas de afrontamiento ocupacional y Escalas de

de bienestar ocupacional. Como resultado, podemos identificar el predominio de las personas en la fase de resistencia al estrés y el mayor número de síntomas en los primeros profesionales de carrera.

Palabras clave: Estrés laboral. Afrontamiento ocupacional. Auditores independientes.

1 INTRODUÇÃO

O estilo de vida habitual à sociedade urbana está relacionado a um dia a dia agitado e muitas vezes sobrecarregado, com a conciliação das atividades acadêmicas, profissionais e pessoais. Tal estilo de vida pode acarretar diversas consequências físicas e psicológicas, como disfunções gastrointestinais, dores de cabeça e tensões musculares frequentes, depressão, insônia, ansiedade e dificuldade de concentração. Tais sequelas são características do estresse, em seus diferentes níveis, podendo este ser ocupacional ou não.

Diversos tipos de profissionais são expostos a cenários de estresse, como apontam pesquisas com profissionais de enfermagem (FELIX *et al.*, 2017), da indústria de petróleo (DIAS *et al.*, 2016), de psicologia (ABREU *et al.*, 2002), policiais (ROSSETTI *et al.*, 2008), professores (CANOVA; PORTO, 2010) e bancários (PETARLI *et al.*, 2015).

Outro grupo de profissionais que lidam frequentemente com situações estressantes são os auditores independentes, seja no relacionamento como o cliente, seja com a própria organização. O trabalho dos auditores independentes está voltado especialmente à elaboração do parecer de auditoria. Através desse parecer, são apresentadas opiniões acerca da posição patrimonial e financeira de companhias, controles internos, avaliação dos níveis de governança corporativa.

O aumento das responsabilidades e importância dos auditores, ocorreu principalmente devido à criação em 1976 da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), através da Lei 6.385/76, com o objetivo de defender os interesses dos investidores, oferecendo acesso e segurança às informações sobre os valores mobiliários negociados. Além disso, as instituições financeiras passaram a exigir relatórios independentes acerca da saúde das empresas, em serviços de concessão de crédito, por exemplo.

Diante da relevância dessa temática, esta pesquisa tem como abordagem a relação do estresse ocupacional sob o aspecto do trabalho dos auditores independentes com o intuito de elucidar aspectos e implicações próprias dessa relação.

Assim, o objetivo geral deste estudo consiste em investigar as características do estresse ocupacional no contexto de trabalho dos auditores independentes. Para isso, pretende-se: identificar as

atividades consideradas mais estressantes pelos auditores independentes; Analisar a relação dos auditores independentes, em termos de sentimentos e opiniões, com a organização em que atuam, identificar as principais estratégias de enfrentamento ao estresse ocupacional utilizadas pelos auditores independentes e analisar o nível de estresse dos auditores independentes.

Metodologicamente, esta pesquisa utiliza uma abordagem quantitativa, do tipo *Survey*, com coleta de dados a partir da aplicação de questionário a uma amostra de 59 auditores independentes de diversas empresas de auditoria, nos estados em que estas estão presentes no Brasil. As empresas selecionadas estão entre as maiores empresas de auditoria do mundo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Estresse Ocupacional: conceitos e características

Segundo Lipp (2015), a palavra estresse, de origem latina, passou a ser utilizada na saúde desde o século XVII. Entretanto, foi somente no século XX que Hans Selye, conhecido como o pai da estressologia, a utilizou para descrever um estado de tensão patológico do organismo.

Hans Selye, inicialmente conceituou o estresse como um estímulo, no entanto na década de 1950, mudou o conceito para uma resposta do organismo. Ele foi o primeiro pesquisador a utilizar o termo estressor para se referir ao estímulo. Selye é famoso pela conceitualização do estresse como a Síndrome de Adaptação Geral (SAG), um processo que caracteriza a tentativa do corpo de se defender de agentes estressores em três diferentes fases: alarme, resistência e exaustão (HARDER; WAGNER; RASH, 2014). Estas fases se encontram detalhadas no Quadro 1.

Quadro 1: Descrição e caracterização das fases do estresse.

FASE	DESCRIÇÃO	CARACTERIZAÇÃO
ALARME	Na primeira fase, a ameaça é reconhecida e a defesa do corpo contra um estressor é mobilizada.	Resulta na ativação do sistema nervoso autônomo e na produção de vários hormônios, como o cortisol. Estas reações físicas causam problemas quando da exposição prolongada ao estresse.
RESISTÊNCIA	A segunda fase é caracterizada pela adaptação de um indivíduo ao estressor.	O indivíduo apresenta a aparência externa normal, enquanto a continuação do estresse resulta no funcionamento interno patológico do corpo, caracterizado pela elevada ativação neurológica e hormonal.
EXAUSTÃO	Na última fase, a finita reserva de energia para auxiliar na adaptação ao estresse se encontra esgotada.	Nesta fase, devido ao desgaste pelo estressor não superado, o sistema nervoso simpático torna-se sobre ativado e o organismo cai para o esgotamento.

Fonte: baseado em Harder, Wagner e Rash (2014).

Segundo Lipp *et al.* (2002), o estresse pode ser definido como reações físicas ou psicológicas causadas por alterações psicofisiológicas decorrentes de situações que irrite, amedronte, excite ou confunda o indivíduo, ou até mesmo o faça extraordinariamente feliz – o que significa que o processo bioquímico do estresse independe da origem da tensão. Sendo assim, o fator inicial para o desencadeamento do estresse a necessidade de adaptação do indivíduo a algum tipo de mudança.

Há, ainda, uma quarta fase denominada quase-exaustão, encontrada entre a fase de resistência e a de exaustão. Nesta fase, já não é possível se adaptar ou resistir ao estressor, uma vez que as defesas do organismo começam a ceder, deixando de suportar as tensões e restabelecer a homeostase do organismo. Nota-se o enfraquecimento do indivíduo e o aparecimento de doenças, embora não tão graves como na fase de exaustão (LIPP, 2003 *apud* ROSSETTI *et al.*, 2008).

De acordo com Margis *et al.* (2003), a resposta ao estressor engloba aspectos cognitivos, comportamentais e fisiológicos, de diferentes componentes. Essa resposta objetiva melhorar a percepção da situação e o processamento das informações disponíveis, o que facilita a busca de soluções e condutas adequadas, bem como prepara o organismo para agir de maneira rápida e vigorosa. Pode-se observar que na medida em que o organismo continua resistindo ao estressor, mais aspectos se envolvem nesta defesa, conforme descrição no Quadro 2.

Quadro 2: Descrição dos níveis e componentes do estresse

NÍVEL	COMPONENTES
COGNITIVO	<ul style="list-style-type: none"> – Avaliação inicial ou automática da situação ou estímulo. – Avaliação da demanda da situação ou avaliação primária. – Avaliação das capacidades para lidar com a situação estressora ou avaliação secundária. – Organização da ação ou seleção de resposta.
COMPORTAMENTAL	<ul style="list-style-type: none"> – Enfrentamento (ataque). – Evitação (fulga). – Passividade (colapso).
FISIOLOGICO	<ul style="list-style-type: none"> – Aspectos neuroanatômicos. – Neurotransmissores.

Fonte: baseado em Margis *et al.* (2003).

Rocha *et al.* (2016) afirmam que o trabalho na sociedade capitalista representa uma parte imprescindível da vida dos indivíduos. O emprego auxilia na inserção social e na qualidade das relações, podendo até mesmo contribuir com a estruturação da identidade e o bem-estar dos indivíduos. Contudo, para Paschoal *et al.* (2013), a frequente busca das organizações por resultados de excelên-

cia, principalmente no contexto das crises financeiras, afeta tanto as práticas e paradigmas vigentes nesta, quanto o bem-estar e a saúde dos seus colaboradores.

Além disso, a pressão por resultados e a estrutura de trabalho são alguns dos aspectos que mais atingem aos indivíduos que buscam melhoria na qualidade de vida como forma de satisfação. Esses indivíduos encaram um mercado de trabalho cada vez mais exigente e sobrecarregado, e tornam-se ainda mais críticos em relação ao desempenho e eficiência de suas tarefas. Diretamente ligado a estes fatores, o estresse vem se tornando um problema relevante nas organizações e na vida de seus funcionários (ALMEIDA *et al.*, 2017).

Para Teixeira, Reisdorfer e Gherardi-Donato (2014), atualmente, o estresse no trabalho propaga-se em uma escala global, sendo considerado um grave problema de saúde, uma vez que afeta os fatores biopsicossociais dos indivíduos e dos grupos em que estão inseridos. O alcance biopsicossocial – biológico, psicológico e social – fundamenta-se no fato de que as atividades laborais podem ocupar uma larga fatia do tempo e do convívio em sociedade dos indivíduos.

Nesse sentido, o estresse ocupacional se dá quando o homem julga as demandas do trabalho excessivas diante das respostas ao enfrentamento que possui. Não são todas as pessoas que sofrem desgastes por um mesmo estressor – o que define se o estresse irá realmente se instalar é a junção das características do indivíduo com o ambiente de trabalho. Além da diferença nas atividades executadas pelos colaboradores, a reação ao estresse é influenciada por características pessoais (LAZARUS, 1995 *apud* SADIR; BIGNOTTO; LIPP, 2010).

De acordo com Paschoal e Tamayo (2004), há uma tendência em considerar o estresse ocupacional a partir de um processo estressor-resposta, entendido como o processo geral em que demandas do trabalho têm impacto nos empregados, englobando os aspectos dos estímulos estressores e das respostas aos eventos estressores, a partir de sua habilidade de enfrentamento (coping) .

Conforme Paschoal e Tamayo (2004), observa-se o interesse crescente pelo estudo do estresse no trabalho na literatura dos últimos tempos. Um dos fatores que motivam o aumento de pesquisas sobre o tema consiste no impacto negativo deste na saúde e no bem-estar dos empregados e, conseqüentemente, no funcionamento e na efetividade das organizações.

2.2 Estresse Ocupacional: Causas e conseqüências

Segundo Robins, Judge e Sobral (2010 *apud* SILVA; LOPES; SILVA, 2016), há três grupos de fatores que atuam como potenciadores do estresse, sendo eles: fatores ambientais (incertezas econômicas, políticas e mudanças tecnológicas), fatores organizacionais (tarefas e papel exercidos no ambiente de trabalho, relações interpessoais) e fatores individuais (características próprias).

De acordo com Cooper, Dewe e O'Driscoll (2001), no contexto do estresse ocupacional, os estressores estão relacionados tanto às atividades, quanto ao ambiente de trabalho. Estes incluem variáveis como o nível de complexidade do trabalho, a variedade de tarefas executadas, o nível de controle sobre o ritmo e o tempo de execução das atividades e as características intrínsecas ao ambiente físico de trabalho, como barulho e temperatura.

Para Soares (2010 *apud* AGUIAR *et al.*, 2017), há três principais fontes de estresse no trabalho: na relação com a empresa (Percepção de responsabilidades excessivas), com os colegas (avaliação de que os colegas não colaboram o necessário para a boa execução das atividades) e com o próprio modo de ser.

As consequências do estresse ocupacional podem ser notadas por meio de diferentes sintomas, sejam eles físicos, como dores de cabeça e pressão alta, psicológicos, como ansiedade e depressão, ou comportamentais, como produtividade e absenteísmo (SILVA; LOPES; SILVA, 2016).

De acordo com Sadir, Bignotto e Lipp (2010), dentre as consequências do estresse no trabalho nota-se a falta de ânimo, depressão, falta de envolvimento com o trabalho e a organização, faltas e atrasos frequentes, excesso de visitas ao médico e farmacodependência.

Para Paula, Haiduke e Marques (2016), alguns sintomas podem ser inconscientes, passando quase despercebidos ou sendo atribuídos a cansaço e poucas horas de sono, por exemplo. Tais sintomas são exteriorizados em forma de falta de paciência para a realização das tarefas rotineiras, falta disposição ou apatia para o trabalho e podem gerar consequências psicossomáticas, provocando depressão, transtornos de pânico, úlceras gástricas, enxaquecas, dentre outras supracitadas.

Esses autores defendem, que as doenças profissionais podem causar afastamentos temporários, recorrentes e, dependendo da condição do indivíduo, podem causar até mesmo afastamentos definitivos, que neste caso é independente da idade do profissional.

Como consequência do processo contínuo das tentativas de respostas a situações estressantes não moderadas, não mediadas e sem soluções, desencadeia-se a síndrome de *burnout*. (ROCHA *et al.*, 2016). Os efeitos dessa síndrome estão listados no Quadro 3.

Quadro 3: Dimensões da síndrome de *Burnout*

DIMENSÃO	CONSEQUÊNCIAS
EXAUSTÃO EMOCIONAL	Falta de energia e entusiasmo, sensação de esgotamento de recursos, somando-se ao sentimento de frustração e tensão, uma vez que o indivíduo não apresenta condição de despender mais energia para o atendimento dos demais.
DESPERSONALIZAÇÃO	Desenvolvimento de insensibilidade emocional, acarretando o tratamento de clientes, colegas e organização de maneira desumanizada.
DIMINUIÇÃO DA REALIZAÇÃO PROFISSIONAL	Tendência do indivíduo de autoavaliar-se de maneira negativa, tornando-se infeliz e insatisfeito com seu desenvolvimento profissional, com a consequente queda do sentimento de competência e êxito, assim como da sua capacidade de interagir com os demais.

Fonte: baseado em Moreno *et al.* (2011).

2.3 Estresse Ocupacional: métodos de avaliação e tratamento

Segundo Paschoal e Tamayo (2004), em geral os instrumentos de avaliação apresentam ao indivíduo uma lista de estressores e de reações independentes aos estressores, que devem ser avaliados numa escala de frequência. Para estes, a revisão da literatura sobre o tema apontou que há dois instrumentos guiando os estudos na área: o OSI (Occupational Stress Indicator) e o SWS Survey (Questionário de Estresse, Saúde Mental e Trabalho).

O OSI foi desenvolvido por Cooper *et al.* (1988) e se trata de um questionário utilizado para diagnosticar o estresse organizacional no mundo inteiro, envolvendo os aspectos de saúde física e mental, nível de estresse, de tensão, de vulnerabilidade individual e das pressões no trabalho (MARQUES *et al.*, 2003).

O SWS Survey se trata de um instrumento de autopreenchimento, composto por 200 questões em sua versão original, sendo 50 questões sobre saúde mental e 150 sobre aspectos positivos (apoios) e aspectos negativos (estressores) nas dimensões sociais, ocupacionais e pessoais (GUIMARÃES; GRUBITS, 2003).

Como instrumento de avaliação do estresse, pode-se citar também o Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL), que objetiva detectar a existência do estresse, em qual fase se encontra e os sintomas físicos e psicológicos presentes em cada fase do estresse.

O ISSL segrega-se em três quadros diferentes: fase de alerta (sintomas apresentados nas últimas 24 horas), fases de resistência e quase-exaustão (sintomas experimentados na última semana) e fase de exaustão (sintomas apresentados no último mês) (CARVALHO; MALAGRIS, 2007).

Para Frasquilho (2005), como programas para tratamento do estresse ocupacional destacam-se: a criação dos conceitos sobre si mesmo, a reformulação cognitiva em relação às exigências do trabalho, a capacidade emocional e as competências utilizadas para lidar com problemas, limitações, responsabilidades, pressão, sobrecarga e até mesmo dor.

Outro tipo de tratamento do estresse tem como foco a farmacoterapia e psicoterapia. Em conjunto esses métodos apontam melhores resultados no controle dos sinais de ansiedade generalizada, hiper excitação e psicoses breves, descontrole dos impulsos e insônia. (BERNIK; LARANJEIRAS; CORREGIARI, 2003).

De acordo com Lipp (2006), o tratamento do estresse trata-se de algo individual. A autora sugere que os tratamentos e programas de prevenção ao estresse considerem as fontes do estresse na vida do indivíduo, além do ensinamento das estratégias de enfrentamento, também conhecidas como coping, tais como técnicas de respiração profunda e de relaxamento, que facilitem a reestruturação cognitiva.

2.4 O trabalho dos auditores independentes

A auditoria independente é um dos mecanismos apontados para fomentar a clareza na relação entre gestores e investidores. Através de uma análise imparcial e técnica, a finalidade da auditoria é avaliar as demonstrações financeiras (BORTOLON; SARLO NETO; SANTOS, 2013).

Nessa perspectiva os auditores trabalham visando elaborar o parecer de auditoria, que segundo Camargo et al. (2011, p. 162), “representa a materialização do único produto gerado pelo trabalho da auditoria externa independente que se torna público, ou seja, de acesso irrestrito aos usuários da informação contábil”.

No âmbito legislativo a Lei Sarbanes-Oxley (Sox) estabeleceu um conjunto severo de regras aos principais envolvidos no mundo corporativo. Aos auditores independentes, foram destinadas regras específicas, A Sox é considerada a mais importante legislação do mercado de capitais desde a quebra da bolsa de Nova York ela alcança todas as empresas com ações registradas na Securities and Exchange Commission (SEC), sejam elas americanas ou estrangeiras (SILVA; ROBLES JUNIOR, 2008).

No Brasil, a Lei nº 4.728 de 1965, bem como a lei nº 6.385 e a lei nº 6.404 de 1976, tratam, respectivamente, da regulação do Mercado de Capitais, da criação da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e das Sociedades por Ações. Elas foram marcos para a consolidação da auditoria independente no País (CARVALHO; PINHO, 2004).

Para Ricardino e Carvalho (2004), o aumento dos serviços de auditoria foi amplamente relacionado com o comportamento da curva de atividade econômica e o ciclo dos grandes empreendimentos no País.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa trata-se de um levantamento em campo, também conhecido como *survey*. Segundo Gil (2008), este tipo de pesquisa caracteriza-se pela interrogação direta àqueles que se enquadram no grupo cujo comportamento está em análise. Nessa tipologia, os questionamentos referentes ao problema investigado são estabelecidos e as conclusões são dadas posteriormente através de análises quantitativas.

Para a coleta de dados, utilizou-se um questionário formulado a partir da Escala de Coping Ocupacional (ECO), de Latack (1986), traduzida por Pinheiro, Tróccoli e Tamayo (2003), da Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), de Pachoal e Tamayo (2008), e o Inventário de Sintomas de *Stress* de Lipp (ISSL), de Lipp e Guevara (1994).

Durante a adequação do questionário, selecionou-se o público alvo desta pesquisa. Definiu-se que a coleta de dados abrangeria os profissionais dos cargos de auditor ou assistente, auditor sênior e sênior supervisor. Essa seleção se deu pela afinidade das atividades desenvolvidas por estes. A análise excluiu os profissionais dos cargos de *trainee*, gerente, gerente sênior, diretor e sócio, por apresentarem uma vasta diversidade de atividades e responsabilidades sobre as etapas da auditoria.

Após a adequação do questionário, foi realizado o pré-teste com uma amostra de três auditores, em que o questionário foi aplicado com a finalidade de identificar possíveis falhas e pontos de melhoria em sua aplicação.

Utilizou-se o tipo de amostragem não-probabilística, por acessibilidade, uma vez que não foi possível acessar o tamanho total real da população, considerando-se que as firmas das maiores empresas do ramo possuem filiais em diferentes estados do País e o sigilo que mantém a confidencialidade de suas informações organizacionais.

Como instrumento para obtenção dos dados, utilizou-se a ferramenta Formulários Google e a extração dos dados por meio de planilha eletrônica. Em seguida, os dados foram tratados e tabulados na ferramenta Microsoft Excel. Essa análise foi realizada através de técnicas de estatística descritiva e com se obtenção de tabelas e gráficos.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Lócus de Pesquisa

A abordagem do estresse ocupacional, nesse estudo, como foco o trabalho dos auditores independentes. A carreira desses profissionais, geralmente inicia-se pelo cargo de *trainee*, com perma-

nência em média um ano. Logo após, os colaboradores passam a ser assistentes ou auditores, cargo que ocupam geralmente por dois anos. Progressivamente, os colaboradores assumem o cargo de auditor sênior, em seguida o de top sênior ou sênior supervisor, até o cargo de gerência. A estimativa de tempo em cada cargo varia em diferentes contextos.

Para o desenvolvimento desta pesquisa foram distribuídos questionários físicos na cidade de Fortaleza, no estado do Ceará. Além disso, este questionário foi aplicado virtualmente, a colaboradores nas cidades de Recife, Salvador, Brasília, Goiânia, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, Campinas e São Paulo.

4.2 Caracterização da Amostra

A primeira parte do questionário trata do perfil sociodemográfico, com informações sobre sexo, o estado civil, a faixa etária e a renda familiar dos indivíduos. Da amostra de 59 auditores, observa-se 32 auditores do sexo masculino e 27 do sexo feminino correspondente a 54% e 46% da amostra respectivamente.

Em relação a fatores como renda e idade, verifica-se que a maioria dos profissionais se concentram entre 23 e 26 anos (66%) e com renda familiar entre R\$ 8.880,01 e R\$ 17.600,00 (34%). Em segundo lugar, nota-se profissionais na faixa etária de 27 a 30 anos (17%) e de renda familiar entre R\$ 3.720,01 e R\$ 8.880,00 (31%). Estes dois grupos abrangem um total de 83% sobre as demais faixas etárias e 64% sobre o restante das faixas de renda. Estas informações permitem identificar que a maioria dos auditores da amostra é de jovens e pertencem à classe média.

Na segunda parte do questionário, as perguntas relacionaram-se com o cargo ocupado pelo colaborador, o tempo de atuação na auditoria e o nível de satisfação, e a localização do escritório dos respondentes.

Verifica-se que a maioria dos respondentes está na empresa há no máximo dois anos (64%) e ocupam o cargo de auditor ou assistente (59%). Em seguida, auditores sêniores (29%) e auditores sênior supervisores (2%) que atuam no ramo entre três e cinco anos (24%).

Em relação a divisão da amostra por cidade. Quase metade dos questionários foram obtidos na cidade de Fortaleza (49,2%), uma segunda parte corresponde a coleta nas cidades: Goiânia (15,3%) e São Paulo (10,2%). O restante da amostra (25,4%) está distribuído nas cidades de Campinas, Salvador, Rio de Janeiro, Brasília, Belo Horizonte e Recife.

A terceira parte do questionário, busca os identificar os principais sentimentos e opiniões relacionados ao trabalho dos auditores. A partir de uma lista semiestruturada no questionário, identifica-se que os profissionais estudados se sentem muito preocupados (59%) e ansiosos (59%) e

orgulhosos (53%). Por outro lado, se sentem pouco ou nem um pouco entediados (75%), frustrados (66%), deprimidos (63%), chateados (54%), incomodados e com raiva (53%).

Em relação as opiniões do trabalho, o desenvolvimento de habilidades importantes (48%), superação de desafios (48%) e realização do potencial (43%), bem como a menor incidência da obtenção de recompensas importantes (28%), expressão do que se tem de melhor (31%), realização do que se gosta de fazer (31%) Estão descritas na Tabela 1.

Tabela 1 – Opiniões relacionadas ao trabalho dos auditores

QUAL SUA OPINIÃO EM RELAÇÃO AO SEU TRABALHO	TOTAL DE RESPOSTAS	%
Desenvolvo habilidades que considero importantes	29	48%
Supero desafios	28	48%
Realizo o meu potencial	25	43%
Atinjo resultados que valorizo	25	42%
Avanço nas metas que estabeleci para minha vida	25	42%
Realizo atividades que expressam minhas capacidades	24	41%
Expresso o que há de melhor em mim	19	31%
Faço o que realmente gosto de fazer	18	31%
Consigo recompensas importantes para mim	17	28%

Fonte: Dados da pesquisa.

Já em relação ao nível de satisfação em relação à profissão, foi dada uma escala progressiva de 0 a 10. Através deste parâmetro, foi possível identificar a nota média de satisfação da amostra respondente. Observa-se aqui uma média de 7,6 no nível de satisfação com a profissão dos auditores.

Nesse quesito, verifica-se que 67% dos respondentes avaliaram sua satisfação com a profissão entre as notas 7 e 9. Enquanto que 19%, da amostra não está satisfeito com a profissão.

Este nível de satisfação pode estar relacionado a outros fatores além da execução das atividades da profissão. É possível que a satisfação esteja relacionada ao ao tempo de atuação e a renda familiar, além de outros fatores.

A análise da relação entre satisfação no trabalho e idade, mostra a média de satisfação máxima (9) apontada por profissionais acima de 30 anos.

Em seguida, observa-se a linearidade da média de satisfação quando relacionada com a renda, mostrando que a renda não está diretamente relacionada à satisfação com a profissão, sendo os profissionais com renda familiar entre R\$ 8.880,01 e R\$ 17.600,00 os mais satisfeitos e não os com renda acima de R\$ 17.600,01.

Por fim, em relação ao cargo, verifica-se que os auditores que exercem a função de sênior supervisor apresentam a maior média entre os cargos e entre os demais fatores analisados anteriormente. Neste quesito, observa-se, ainda, uma relação diretamente proporcional entre o aumento da satisfação com a profissão e a progressão na carreira, uma vez que os cargos mais elevados estão relacionados aos profissionais que atuam há mais tempo na área de auditoria.

4.3 Atividades e estratégias de enfrentamento

Na quarta parte do questionário, as perguntas relacionam-se com as situações consideradas estressantes na rotina dos auditores e as medidas tomadas como enfrentamento a à essas situações.

Para identificar quais as são as situações consideradas mais estressantes pelos auditores, foram dadas quinze situações comuns à rotina da auditoria. Os respondentes classificaram essas situações na seguinte escala: não me estressa, estressa muito pouco, estressa moderadamente, estressa bastante e estressa extremamente.

A partir das respostas coletadas na amostra, considerou-se um totalizador por situações dos dois últimos níveis de estresse (estressa bastante e extremamente). Por fim, as situações que apresentaram média acima de 40% foram consideradas as mais estressantes da rotina da auditoria, listadas na Tabela 2.

Tabela 2 – Situações vivenciadas pelos auditores apontadas como mais estressantes

SITUAÇÕES VIVÊNCIADAS PELOS AUDITORES	TOTAL DE RESPOSTAS	%
Retrabalho gerado pela dificuldade ou ausência de comunicação	42	71%
Falta de inteligência emocional e traços de liderança de superiores	38	64%
Delegação de atividades fora do escopo, sem informações prévias	38	64%
Ausência de instruções de superiores para a realização de novas atividades	37	63%
Insuficiência de informações para a realização das atividades	34	58%
Trabalho com clientes pouco acessíveis, de difícil relacionamento	29	49%
Atendimento a diferentes clientes ao mesmo tempo	29	49%
Carga horária de trabalho excessiva	28	47%

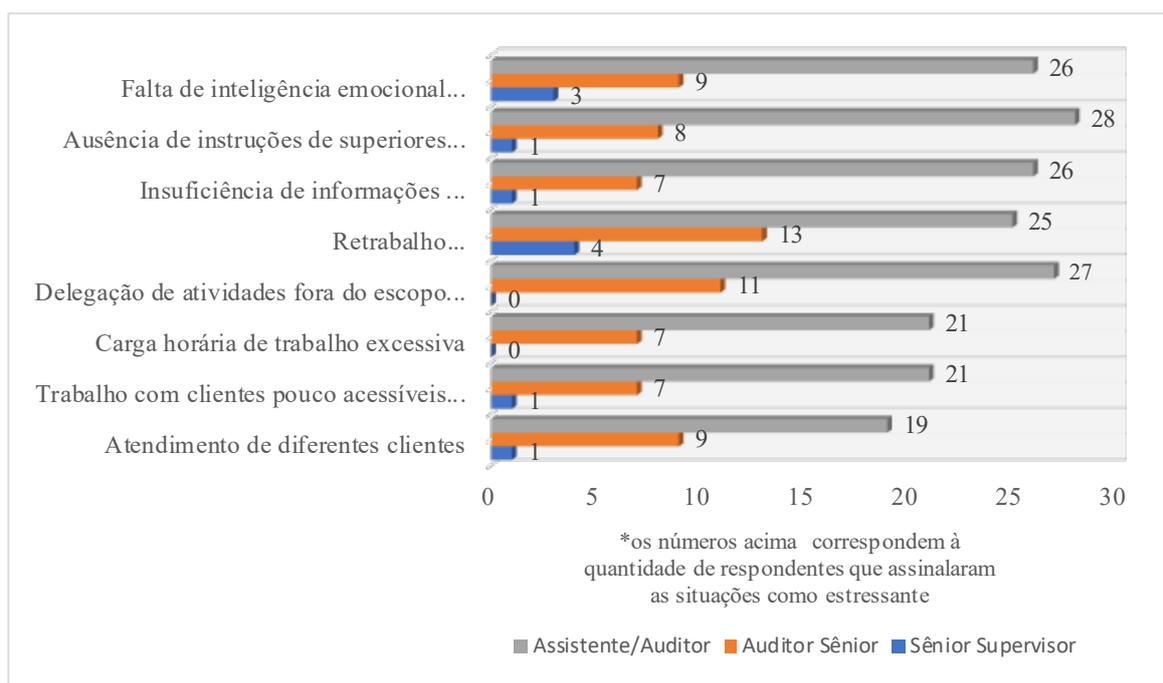
Fonte: Dados da pesquisa.

Após a identificação das situações consideradas mais estressantes na rotina da auditoria, verificou-se quais os cargos dos profissionais mais afetados por estas. A partir do Gráfico x, é possível observar que o nível de estresse relacionado a tais situações é inversamente proporcional ao avanço

na carreira. Verifica-se que os profissionais em seu início de carreira, como assistente ou auditor, são mais afetados por situações consideradas estressantes. Esse nível de é reduzido se comparado aos auditores sêniores de sênior supervisores.

Ainda de acordo com o Gráfico 1, pode-se levar em consideração que o nível de estresse causado por certas situações está relacionado ao pouco tempo de carreira do profissional. Pode-se inferir que ao longo de sua carreira, os profissionais desenvolvem estratégias de enfrentamento a situações estressantes ao decorrer do tempo.

Gráfico 1 – Distribuição das situações consideradas mais estressantes por cargo



Fonte: Dados da pesquisa.

Para verificar quais as formas de enfrentamento mais utilizadas pelos auditores, foi disponibilizada uma relação com 29 possibilidades, em que os respondentes apresentaram a frequência em que as utilizam (nunca, raramente, às vezes, frequentemente e sempre). A partir destas respostas, foram selecionadas as atitudes que apresentaram respostas acima de 50% para as regularidades frequentemente e sempre. Assim, é possível verificar um total de 12 atitudes de enfrentamento ao estresse mais comuns entre os auditores, listadas na Tabela 3.

Tabela 3 – Atitudes de enfrentamento ao estresse no trabalho

ATITUDES	TOTAL DE RESPOSTAS	%
Me esforço para fazer o que eu acho que se espera de mim.	54	92%
Me envolvo mais ainda nas minhas tarefas, se acho que isso pode resolver a questão.	50	85%
Converso com colegas que também estejam envolvidos no problema.	47	80%
Tento trabalhar mais rápida e eficientemente.	46	78%
Peço conselhos a pessoas que, embora estejam fora da situação, possam me ajudar a pensar sobre o que fazer.	46	78%
Decido sobre o que deveria ser feito e comunico às demais pessoas envolvidas.	45	76%
Tento ver a situação como uma oportunidade para aprender e desenvolver novas habilidades.	44	75%
Tento modificar os fatores que causaram a situação.	43	73%
Penso na situação como um desafio.	39	66%
Dou atenção extra ao planejamento.	38	64%
Penso em mim como alguém que sempre consegue se sair bem em situações como essa.	31	53%
Procuro a companhia de outras pessoas.	31	53%

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se que estas atitudes são todas voltadas para a execução do trabalho, bem como envolvem as pessoas do trabalho também. As atitudes mais comuns são se esforçar para fazer o que acha que é esperado de si (92%), se envolver ainda mais nas próprias tarefas, se achar que isso pode resolver a questão (85%) e conversar com colegas que também estejam envolvidos no problema (80%). Ou seja, mesmo com as situações de estresse no dia a dia, os auditores buscam manter o foco no desenvolvimento de suas atividades laborais, uma vez que seus prazos são pré-estabelecidos.

4.4 Níveis de Estresse nos Auditores

Na quinta parte do questionário, encontra-se a adaptação do ISSL. Nessa seção, as 15 primeiras perguntas referem-se à fase de alerta – caso o respondente assinale sete ou mais itens, este se enquadra na fase de alerta. No segundo, 15 sintomas referentes à fase de resistência são apresentados e ao assinalar quatro itens, o respondente se enquadrar nesta fase. A terceira parte é composta por 21 sintomas da fase de exaustão e são necessários nove itens para enquadrar-se nesta fase (LIPP; GUEVARA, 1994).

Os sintomas referentes à fase de alerta encontram-se dispostos na Tabela yy. Nesta fase, o respondente apresentou o sintoma assinalado nas últimas 24 horas da participação do questionário – todos os sintomas foram assinalados por pelo menos um respondente. Foram identificados os cinco sintomas mais comuns aos profissionais, sendo eles tensão muscular (53%), insônia (41%), vontade súbita de iniciar novos projetos (41%), mudança de apetite (36%) e aperto na mandíbula, ranger de dentes ou roer unha ou ponta de caneta (31%). Observa-se, ainda, que os sintomas menos comuns

aos respondentes são mãos ou pés frios (2%), hipertensão súbita e passageira (7%) e aumento de sudorese (8%).

Tabela 4 – Sintomas da fase de alerta

SITOMAS DA FASE DE ALERTA	TOTAL DE RESPOSTAS	%
Tensão muscular (dores nas costas, pescoço, ombros)	31	53%
Insônia, dificuldade de dormir	24	41%
Vontade súbita de iniciar novos projetos	24	41%
Mudança de apetite (comer bastante ou ter falta de apetite)	21	36%
Aperto na mandíbula/ranger de dentes, ou roer unhas ou ponta de caneta	19	32%
Taquicardia (batimentos acelerados do coração)	14	24%
Boca seca	13	22%
Nó ou dor no estômago	11	19%
Aumento súbito de motivação	11	19%
Entusiasmo súbito	8	14%
Respiração ofegante, entrecortada	7	12%
Diarreia passageira	6	10%
Aumento de sudorese (muito suor)	5	8%
Hipertensão súbita e passageira (pressão alta súbita e passageira)	4	7%
Mãos e/ou pés frios	1	2%

Fonte: Dados da pesquisa.

Nesta parte, verificou-se uma ocorrência de 199 respostas para os itens da fase de alerta. Foi possível identificar, ainda, que um número pequeno de auditores se encontra nesta fase – apenas cinco respondentes assinalaram mais de sete itens. Ou seja, apenas 8% dos respondentes encontram-se na fase de alerta do estresse, segundo o ISSL (Tabela 5).

Tabela 5 – Distribuição dos respondentes na fase de alerta

Nº DE SINTOMAS - PROFISSIONAIS NA FASE DE ALERTA.	TOTAL DE RESPOSTAS	%
1 a 2	25	43%
3 a 4	20	34%
5 a 7	9	15%
Acima de 7	5	8%

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir dessas informações, é possível identificar o perfil dos profissionais que se encontram na fase de alerta, conforme a Tabela 6. Observou-se que estes são profissionais no começo da carreira – 80% destes estão na área há apenas 1 ano. Estes indivíduos ocupam o cargo de auditor

ou assistente e estão na faixa etária entre 23 e 26 anos. Observa-se, ainda, que a renda familiar é pouco pulverizada entre estes, uma vez que 60% dos profissionais apresentam renda familiar na faixa de R\$ 1.760,01 e R\$ 3.720,00 e os outros 40% estão na faixa entre R\$ 8.880,01 e R\$ 17.600,00.

Observa-se que o perfil dos profissionais na fase de alerta é composto por jovens, no começo da sua carreira, que estão sendo mais afetados pelo contato com o estressor, pois ainda não conseguiram desenvolver as estratégias necessárias ao enfrentamento de situações deste tipo.

Tabela 6 – Perfil dos profissionais na fase de alerta

PERFIL DOS PROFISSIONAIS NA FASE DE ALERTA		TOTAL	%
Faixa etária	Entre 23 e 26 anos	5	100%
Renda	Entre R\$ 1.760,01 e R\$ 3.720,00	3	60%
	Entre R\$ 8.880,01 e R\$ 17.600,00	2	40%
Cargo	Auditor / Assistente	5	100%
Tempo de atuação	1 ano	4	80%
	2 anos	1	20%

Fonte: Dados da pesquisa.

A segunda parte do questionário, como explanado anteriormente, trata sobre a fase de resistência do estresse. Nesta parte, os sintomas assinalados foram apresentados dentro do período de um mês do preenchimento do questionário. Os sintomas listados nesta fase estão dispostos na Tabela 7, bem como sua distribuição por respondente.

Tabela 7 – Sintomas da fase de resistência

SINTOMAS DA FASE DE RESISTÊNCIA	TOTAL DE RESPOSTAS	%
Sensação de desgaste físico constante	36	61%
Cansaço Constante	27	46%
Problemas com a memória, esquecimentos	26	44%
Dúvidas quanto a si próprio	24	41%
Irritabilidade excessiva	23	39%
Mudança de apetite	20	34%
Pensamento constante sobre um só assunto	18	31%
Sensibilidade emotiva excessiva, emociona-se por qualquer coisa	16	27%
Mal-estar generalizado, sem causa específica	12	20%
Aparecimento de problemas dermatológicos (pele)	12	20%
Tontura, sensação de estar flutuando	8	14%
Diminuição da libido (desejo sexual diminuído)	8	14%
Aparecimento de gastrite prolongada (queimação no estômago, azia)	7	12%
Formigamento nas extremidades (pés ou mãos)	6	10%
Hipertensão arterial (pressão alta)	3	5%

Fonte: Dados da pesquisa.

Nesta fase, todos os itens também foram assinalados e foi possível observar o aumento do número de sintomas assinalados para 246 itens. Destes, observou-se que os mais comuns aos profissionais são a sensação de desgaste físico constante (61%), o cansaço constante (46%), os problemas com a memória (44%), as dúvidas quanto a si próprio (41%) e a irritabilidade excessiva (39%). Já os sintomas menos comuns são a hipertensão arterial (5%), o formigamento nas extremidades (10%) e o aparecimento de gastrite prolongada (12%).

Em linha com o aumento no número de itens assinalados, observa-se que o número de indivíduos na fase resistência é superior ao número encontrado na fase de alerta. Do total de respondentes, 31 indivíduos encontram-se na fase de resistência do estresse, o que significa que mais da metade (53%) dos profissionais se encontram na fase de resistência (Tabela 8).

Tabela 8 – Distribuição dos respondentes na fase de resistência

Nº DE SINTOMAS - PROFISSIONAIS NA FASE DE RESISTÊNCIA.	TOTAL DE RESPOSTAS	%
1 a 3	28	47%
4 a 6	18	31%
7 a 9	9	15%
Acima de 10	4	7%

Fonte: Dados da pesquisa.

Relacionado ao perfil dos profissionais que se encontram na fase de resistência, foi possível verificar o aumento da heterogeneidade em seus aspectos, embora a predominância permaneça entre os profissionais menos experientes. Na Tabela 13, é possível verificar que a maioria dos profissionais estão na faixa etária entre 23 e 16 anos (77%), ocupam o cargo de auditor ou assistente (77%) e atuam no ramo há no máximo 2 anos (77%). Quanto à renda destes, nota-se uma extrema pulverização entre a faixa de R\$ 1.760,01 e R\$ 17.600,00, o que indica que este não é um fator decisivo para o grupo de profissionais que se encontram nesta fase.

Observa-se que a fase de resistência não atinge apenas os profissionais jovens, no início da carreira, como na fase de alerta. É possível observar que os profissionais dos outros níveis também estão sendo afetados – verifica-se a presença de profissionais de idades e cargos mais elevados, de todos os níveis presentes na amostra. Logo, não se pode atribuir as causas do estresse à imaturidade profissional e a ausência de estratégias de enfrentamento.

Tabela 9 – Perfil dos profissionais na fase de Resistência

PERFIL DOS PROFISSIONAIS NA FASE DE RESISTÊNCIA		TOTAL	%
Faixa etária	Entre 18 e 22 anos	3	10%
	Entre 23 e 26 anos	24	77%
	Entre 27 e 30 anos	4	13%
Renda	Entre R\$ 1.760,01 e R\$ 3.720,00	10	32%
	Entre R\$ 3.720,01 e R\$ 8.880,00	9	29%
	Entre R\$ 8.880,01 e R\$ 17.600,00	10	32%
	Acima de R\$ 17.600,01	2	7%
Cargo	Auditor / Assistente	23	74%
	Auditor Sênior	7	23%
	Sênior Supervisor	1	3%
Tempo	Até 2 anos	24	77%
	3 a 5 anos	7	23%

Fonte: Dados da pesquisa.

Nesta etapa, foi possível verificar uma ligação entre as fases de alerta e resistência. Observou-se que todos os profissionais enquadrados na fase de alerta também se enquadram na fase de resistência, ao mesmo tempo.

Na terceira e última parte do questionário, são listados os sintomas da fase de exaustão, sintomas estes vivenciados nos últimos três meses da vida profissional. Os sintomas listados nesta fase estão dispostos na Tabela 10, bem como sua distribuição por respondente.

Tabela 10 – Sintomas da fase exaustão

SINTOMAS DA FASE DE EXAUSTÃO	TOTAL DE RESPOSTAS	%
Cansaço excessivo	30	51%
Insônia	26	44%
Angústia ou ansiedade diária	25	42%
Perda do senso de humor	22	37%
Vontade de fugir de tudo	21	36%
Apatia, vontade de nada fazer, depressão ou raiva prolongada	19	32%
Sensação de incompetência em todas as áreas	18	31%
Pensamento constante sobre um mesmo assunto	18	31%
Irritabilidade sem causa aparente	17	29%
Tiques nervosos	13	22%
Pesadelos	13	22%
Mudança extrema de apetite	12	20%
Problemas dermatológicos prolongados (pele)	11	19%
Taquicardia (batimento acelerado do coração)	9	15%
Hipersensibilidade emotiva	8	14%
Impossibilidade de Trabalhar	7	12%
Dificuldades Sexuais	6	10%
Formigamento nas extremidades (mãos e pés)	6	10%
Tontura frequente	6	10%
Diarreias frequentes	5	8%
Hipertensão arterial confirmada	2	3%
Úlcera	0	0%

Fonte: Dados da pesquisa.

Nesta fase, foi possível verificar o aumento no número de sintomas assinalados, com um total de 294 incidências. Esse aumento se dá pelo aumento no número de opções (15 nas duas outras fases e 25 nesta), uma vez que, nesta etapa, observa-se uma redução no número de profissionais – apenas 10 respondentes se enquadram nesta fase, ou seja, 17%.

Observa-se, ainda, que os sintomas mais comuns são o cansaço excessivo (51%), a insônia (44%) e a angústia ou a ansiedade diária (42%). Já os menos comuns são a úlcera (0%), a hipertensão arterial confirmada (3%) e as diarreias frequentes (8%).

O perfil dos profissionais na fase de exaustão permanece sem muitas variações: jovens entre 23 e 26 anos (90%), com até dois anos de carreira (70%) e ocupando o cargo de auditor ou assistente (60%). Observa-se também certa heterogeneidade na renda destes profissionais (Tabela 11).

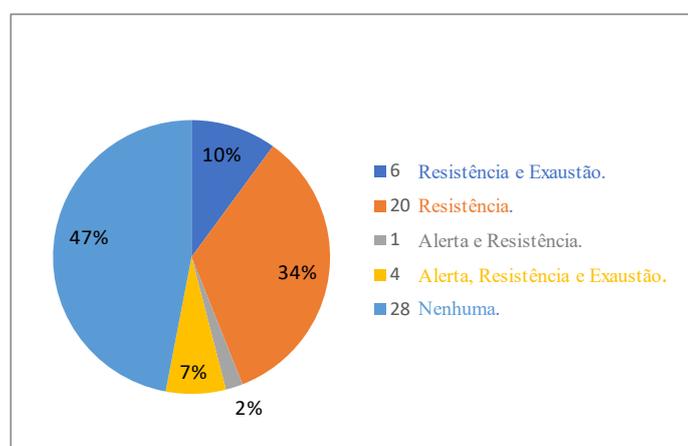
Tabela 11 – Perfil dos profissionais na fase exaustão

PERFIL DOS PROFISSIONAIS NA FASE DE EXAUSTÃO		TOTAL	%
Faixa etária	Entre 18 e 22 anos	1	10%
	Entre 23 e 26 anos	9	90%
Renda	Entre R\$ 1.760,01 e R\$ 3.720,00	2	20%
	Entre R\$ 3.720,01 e R\$ 8.880,00	4	40%
	Entre R\$ 8.880,01 e R\$ 17.600,00	4	40%
	Acima de R\$ 17.600,01	6	60%
Cargo	Auditor / Assistente	4	40%
	Auditor Sênior	7	23%
Tempo	Até 2 anos	7	70%
	3 a 5 anos	3	30%

Fonte: Dados da pesquisa.

Relacionando às etapas anteriores, observa-se que todos os profissionais que se encontram na fase de exaustão se encontram ao mesmo tempo na fase de resistência. Observa-se, ainda, que quatro dos cinco (80%) profissionais identificados na fase de alerta se encontram na fase de resistência também, ou seja, se enquadram em todas as fases ao mesmo.

A partir do Gráfico 5, é possível observar a distribuição da amostra pela fase que em que cada auditor se encontra. Inicialmente, verifica-se que mais da metade (53%) apresenta pelo menos uma das fases do estresse. É possível observar que a fase mais predominante é a de resistência (34%), que engloba diferentes tipos de profissionais, tanto relacionado à idade e ao tempo de atuação, quando à renda. Em seguida, verifica-se um grupo de auditores (10%) nas fases de exaustão e resistência, seguido do grupo de profissionais (7%) nas fases de exaustão, resistência e alerta.

Gráfico 2 – Distribuição dos profissionais por fase de estresse

Fonte: Dados da pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desta forma, como base nos objetivos propostos para essa pesquisa, considera-se a investigação das características do estresse ocupacional no contexto de trabalho dos auditores independentes, utilizando-se do ISSL, da ECO e da EBET como uma forma de elucidar aspectos para a contribuição em pesquisas sobre a temática do estresse ocupacional.

A análise sistemática dos dados coletados, aponta um nível elevado de estresse entre os respondentes do questionário, uma vez que 53% da amostra apresenta alguma das fases do estresse – o que é extremamente preocupante. É possível verificar que 7% da amostra apresenta as três fases do estresse (alerta, resistência e exaustão) e outros 12% apresentam duas fases – 2% nas fases de alerta e resistência e 10% nas fases de resistência e exaustão. Como características do perfil, estes profissionais se encontram no começo de sua carreira, ocupando o cargo de assistente ou auditor e na faixa etária entre 23 e 26 anos. Verifica-se, ainda, um número de 20 respondentes, ou 34%, que se encontram na fase de resistência. Essa amostra está pulverizada em todos os níveis, faixas etárias e rendas familiares.

Vale ressaltar que a fase mais predominante é a de resistência (34%), que engloba diferentes tipos de profissionais, tanto relacionado à idade e ao tempo de atuação, quanto à renda. Em seguida, verifica-se um grupo de auditores (10%) nas fases de exaustão e resistência, seguido do grupo de profissionais (7%) nas fases de exaustão, resistência e alerta.

Dessa forma, este estudo aponta um alerta aos profissionais de auditoria independente em relação aos cuidados com seu estado de saúde psicológico e consequências para o estado físico.

Como limitação da pesquisa, encontra-se o acesso a população total, de modo que se fez necessária a utilização da amostragem não probabilística. Sugere-se, para futuros estudos sobre o estresse ocupacional, que se aplique a metodologia desses a outros grupos de profissionais de setores financeiros como consultores tributários, como outro público de empresas desse ramo, uma vez que nessa área há um alto nível de pressão e cobranças por resultados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abreu, K. L. D., Stoll, I., Ramos, L. S., Baumgardt, R. A., & Kristensen, C. H. (2002). Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. *Psicologia: ciência e profissão*, 22(2), 22-29.

Aguiar, C. V. N., da Costa Silva, E. E., de Carvalho, B. R., Ferreira, J. C. M., & de Jesus, K. C. O. (2017). Cultura organizacional e adoecimento no trabalho: uma revisão sobre as relações entre cultura, burnout e estresse ocupacional. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, 6(2), 121-131.

Bernik, M., Laranjeiras, M., & Corregiari, F. (2003). Tratamento farmacológico do transtorno de estresse

pós-traumático [Pharmacological treatment of posttraumatic stress disorder]. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 25, 46-50.

Canova, K. R., & Porto, J. B. (2010). O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 11(5), 4-31.

Carvalho, L. N., & Pinho, R. C. D. S. (2004). Auditoria: independência, estratégias mercadológicas e satisfação do cliente-um estudo exploratório sobre a região Nordeste. *Revista Contabilidade & Finanças*, 15(34), 23-33.

Cooper, C. L., Cooper, C. P., Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage.

Da Silva, A. G., & Junior, A. R. (2008). Os impactos na atividade de auditoria independente com a introdução da lei Sarbanes-Oxley. *Revista Contabilidade & Finanças*, 19(48), 112-127.

Da Silva Rocha, I., Maranhão, T. L. G., Barroso, M. L., & Batista, H. M. T. (2016). Estresse Ocupacional na Docência: Revisão da Literatura. *ID ON LINE REVISTA MULTIDISCIPLINAR E DE PSICOLOGIA*, 10(30), 282-301

De Almeida, D. M., Tomazzoni, G. C., dos Santos, A. S., Rodrigues, G. O., & de Oliveira Simonetto, E. (2017). Análise de Cenários Envolvendo Satisfação no Trabalho e Estresse Ocupacional Através da Dinâmica de Sistemas. *Future Studies Research Journal: Trends and Strategies*, 9(1), 78-94.

De Melo Lopes, C. C. V., & da Silva, J. D. G. (2016). Estresse ocupacional na preparação das demonstrações contábeis: a percepção dos empresários e funcionários de escritórios contábeis em Pernambuco. *Revista Brasileira de Contabilidade*, (221), 78-89.

De Paula, A., Haiduke, I. F., & Marques, I. A. A. (2016). Ergonomia e Gestão: complementaridade para a redução dos afastamentos e do stress, visando melhoria da qualidade de vida do trabalhador. *Revista Conbrad [ISSN 2525-6815] Qualis B5*, 1(1), 121-136.

Dias, F. M., de Cintra Santos, J. F., Abelha, L., & Lovisi, G. M. (2016). O estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (burnout) em trabalhadores da indústria do petróleo: uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 41, 1-12.

Félix, D. B., de Queiroz Machado, D., de Sousa, E. F., & Carneiro, J. V. C. (2017). Análise dos níveis de estresse no ambiente hospitalar: um estudo com profissionais da área de enfermagem. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)*. ISSN 2237-1427, 7(2).

Frasquilho, M. A. (2005). Medicina, uma jornada de 24 horas? Stress e burnout em médicos: prevenção e tratamento. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 23(2), 89-98.

Guimarães, L. A. M., & Grubits, S. (2004). *Série saúde mental e trabalho* (Vol. 3). Casa do Psicólogo.

Harder, H. G., Wagner, S., & Rash, J. (2016). *Mental illness in the workplace: Psychological disability management*. Routledge.

Lipp, M. N. (2015). *O stress está dentro de você*. Editora Contexto.

Lipp, M. E. N., Arantes, J. P., Buriti, M. D. S., & Witzig, T. (2002). O estresse em escolares. *Psicologia escolar e educacional*, 6(1), 51-56.

Lipp, M. E. N. (2006). Teoria de temas de vida do stress recorrente e crônico. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, 26(3), 82-93.

Margis, R., Picon, P., Cosner, A. F., & Silveira, R. D. O. (2003). Relação entre estressores, estresse e ansiedade. *Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul*, 25(1), 65-74.

- Marques, A. L., de Moraes, L. F. R., Pereira, L. Z., Pereira, F. P., Ferreira, J. R., Gusmão, L. V. N., ... & da Costa, P. F. (2003). IMPLICAÇÕES DO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL NA QUALIDADE DE VIDA E ESTRESSE NO TRABALHO. *Psicologia: Saúde Mental & Segurança Pública*, 2(3).
- Moreno, F. N., Gil, G. P., Haddad, M. D. C. L., & Vannuchi, M. T. O. (2011). Estratégias e intervenções no enfrentamento da síndrome de burnout. *Rev enferm UERJ*, 19(1), 140-5.
- Paschoal, T., Demo, G., Fogaça, N., Ponte, V., Edrei, L., Francischeto, L., & Albuquerque, G. (2013). Bem-estar no trabalho: Cenário dos estudos brasileiros publicados na primeira década do novo milênio. *Tourism & Management Studies*, 2, 383-395.
- Paschoal, T., & Tamayo, Á. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de psicologia*, 9(1), 45-52.
- Petarli, G. B., Zandonade, E., Salaroli, L. B., & Bissoli, N. S. (2015). Estresse ocupacional e fatores associados em trabalhadores bancários, Vitória-ES, Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20, 3925-3934.
- Rossetti, M. O., Ehlers, D. M., Guntert, I. B., Leme, I. F., Rabelo, I. S. A., Tosi, S. M., ... & Barrionuevo, V. L. (2008). O inventário de sintomas de stress para adultos de lipp (ISSL) em servidores da polícia ederal de São Paulo. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*, 4(2), 108-120.
- Sadir, M. A., Bignotto, M. M., & Lipp, M. E. N. (2010). Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. *Paideia*, 20(45), 73-81.
- Teixeira, C. A. B., Reisdorfer, E., & Gherardi-Donato, E. C. S. (2014). Estresse Ocupacional e Coping: reflexão acerca dos conceitos ea prática de enfermagem hospitalar. *Rev Enferm UFPE Online*, 8(supl 1), 2528-32.
- Weigert Camargo, R. V., Haendchen Dutra, M., Correa Pepinelli, R. D. C., & Alberton, L. (2013). Parecer dos auditores independentes: uma análise da produção científica nacional desenvolvida entre os anos de 1987 e 2010. *ASAA-Advances in Scientific and Applied Accounting*, 4(2), 162-183.