

**FUNDAÇÃO ESCOLA DE COMÉRCIO ÁLVARES PENTEADO**

**FECAP**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ÁLVARES PENTEADO**

**PROGRAMA DE MESTRADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**CRISTIANE SABINO DE AQUINO**

**TENSÃO DO TRABALHO DE AUDITORIA: AS EMOÇÕES  
VIVENCIADAS E O COMPROMETIMENTO NA PROFISSÃO  
DOS AUDITORES INDEPENDENTES BRASILEIROS**

**São Paulo**

**2023**

**CRISTIANE SABINO DE AQUINO**

**TENSÃO DO TRABALHO DE AUDITORIA: AS EMOÇÕES  
VIVENCIADAS E O COMPROMETIMENTO NA PROFISSÃO  
DOS AUDITORES INDEPENDENTES BRASILEIROS**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Ciências Contábeis do Centro Universitário Álvares Penteado, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

**Orientador: Prof. Dr. Ahmed Sameer El Khatib**

**São Paulo**

**2023**

FUNDAÇÃO ESCOLA DE COMÉRCIO ÁLVARES PENTEADO – FECAP

CENTRO UNIVERSITÁRIO ÁLVARES PENTEADO

Prof. Dr. Edison Simoni da Silva  
Reitor

Prof. Dr. Ronaldo Fróes de Carvalho  
Pró-reitor de Graduação

Prof. Dr. Alexandre Sanches Garcia  
Pró-reitor de Pós-Graduação

### FICHA CATALOGRÁFICA

A657t

Aquino, Cristiane Sabino de

Tensão do trabalho de auditoria: As emoções vivenciadas e o comprometimento na profissão dos auditores independentes brasileiros / Cristiane Sabino de Aquino. - - São Paulo, 2023.

65 f.

Orientador: Prof. Dr. Ahmed Sameer El Khatib

Dissertação (mestrado) – Fundação de Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP – Centro Universitário Álvares Penteado – Programa de Mestrado em Ciências Contábeis.

1. Auditoria – Brasil. 2. Auditores – Estudo de casos. 3. Auditores – Satisfação no trabalho. 4. Auditoria - Legislação. 5. Administração do estresse. 6. Auditoria administrativa. 7. Estresse ocupacional.

**CDD: 657.45**

**CRISTIANE SABINO DE AQUINO**

**TENSÃO DO TRABALHO DE AUDITORIA: AS EMOÇÕES  
VIVENCIADAS E O COMPROMETIMENTO NA PROFISSÃO  
DOS AUDITORES INDEPENDENTES BRASILEIROS**

Dissertação apresentada ao Centro Universitário Álvares Penteadó, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis.

**COMISSÃO JULGADORA:**

---

**Prof. Dra. Maria Thereza Pompa Antunes**  
**Universidade Federal de São Paulo – Unifesp**

---

**Prof. Dr. Alexandre Sanches Garcia**  
**Fundação Escola de Comércio Álvares Penteadó – FECAP**

---

**Prof. Dr. Ahmed Sameer El Khatib**  
**Fundação Escola de Comércio Álvares Penteadó – FECAP**  
**Professor Orientador – Presidente da Banca Examinadora**

**São Paulo, 18 de dezembro de 2023.**

## **Dedicatória**

Dedico essa pesquisa aos meus amados  
filhos e esposo.

## **Agradecimentos**

Gostaria de expressar meus sinceros agradecimentos a diversas pessoas que desempenharam papéis significativos em minha vida e jornada.

Em primeiro lugar, ao Sr. Jesus que me sustenta e é minha âncora em todos os momentos, principalmente os mais desafiadores.

Também quero manifestar minha profunda gratidão ao meu amado marido, Victor Aquino, pela paciência, parceria, companheirismo e apoio incondicional em todas as decisões e momentos cruciais da minha vida. Seu constante apoio tem sido um pilar fundamental em minha jornada.

Aos meus filhos, Catarina, Miguel e Julia, que são a luz da minha vida, dedico minha eterna gratidão. São eles a razão de cada passo que dou, a minha motivação no trabalho e nos estudos, e a fonte de inspiração que me impulsiona cada dia a ser uma versão melhor de mim.

Não posso deixar de mencionar meus pais, em especial minha mãe, uma mulher nordestina incrivelmente forte, guerreira e de uma fé inabalável, meu modelo de coragem e perseverança. Ela nunca poupou esforços para dar o melhor a suas filhas e sua influência me fez uma pessoa forte e determinada.

Aos meus sogros, que generosamente se tornaram meus segundos pais, quero expressar minha gratidão por estarem sempre ao meu lado, oferecendo ajuda e apoio sem medida em todos os momentos.

Meu reconhecimento também se estende ao meu orientador, Prof. Dr. Ahmed Sameer El Khatib, que me guiou de maneira brilhante durante minha jornada acadêmica. Agradeço também aos membros da banca, Prof. Dra. Maria Thereza Pompa Antunes e Prof. Dr. Alexandre Sanches Garcia, que contribuíram com *insights* valiosos para aprimorar o desenvolvimento de minha pesquisa.

Aos colegas de curso e aos professores que compartilharam conhecimentos e tornaram as aulas mais envolventes, minha gratidão pela colaboração e apoio.

Por fim, quero estender meus agradecimentos a todas as pessoas que, direta ou indiretamente, contribuíram para o sucesso da minha pesquisa e para minha jornada de vida. Seus esforços foram fundamentais e são muito apreciados.

## Resumo

Aquino, Cristiane Sabino de. (2023). *Tensão do trabalho de auditoria: As emoções vivenciadas e o comprometimento na profissão dos auditores independentes brasileiros* (Dissertação de Mestrado). Centro Universitário Álvares Penteado, Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP, São Paulo, SP, Brasil.

A profissão de auditoria independente é notável por sua alta regulamentação, o que frequentemente resulta em diversos desafios: pressão, prazos rigorosos, longas horas de trabalho, carga intensa de tarefas e níveis elevados de estresse. Os auditores independentes, portanto, enfrentam a tarefa de gerenciar não apenas suas próprias emoções, mas também as de suas equipes e clientes. Nessa perspectiva, o desenvolvimento e o aprimoramento emocional, bem como a manutenção de um compromisso sólido com a profissão são essenciais, a fim de garantir a excelência e a integridade do trabalho de auditoria. Isso nos leva à pergunta central desta pesquisa: **como o trabalho de auditoria externa influencia as emoções, levando alguns auditores a permanecerem comprometidos com suas carreiras?** O objetivo geral deste estudo é compreender quais emoções são cultivadas ao longo da trajetória de um auditor e quais delas contribuem para a manutenção de seu engajamento profissional ao longo de muitos anos. Foram coletadas e analisadas 249 respostas no grupo de estudo. Embora diversos sentimentos positivos e negativos façam parte do cotidiano desses profissionais, como estresse, frustração, orgulho e empatia, o resultado da pesquisa aponta a satisfação como o sentimento que sustenta o comprometimento desses profissionais com suas carreiras ao longo de um extenso período.

**Palavras-chave:** Auditoria externa. Auditor independente. Emoções. Estresse. Satisfação. Empatia. Comprometimento.

## Abstract

Aquino, Cristiane Sabino de. (2023). *Tension of the audit work: The emotional experienced and the commitment to the profession of Brazilian independent auditors* (Dissertação de Mestrado). Centro Universitário Álvares Penteado, Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP, São Paulo, SP, Brasil.

The independent audit profession is notable for its high regulation, which often results in several challenges: pressure, strict deadlines, long working hours, intense task load and high levels of stress. Independent auditors therefore face the task of managing not only their own emotions, but also those of their teams and clients. From this perspective, emotional development and improvement, as well as maintaining a solid commitment to the profession are essential in order to guarantee the excellence and integrity of audit work. This leads us to the central question of this research: **how does external audit work influence emotions, leading some auditors to remain committed to their careers?** The general objective of this study is to understand which emotions are cultivated throughout an auditor's career and which contribute to maintaining their professional engagement over many years. 249 responses were collected and analyzed in the study group. Although several positive and negative feelings are part of these professionals' daily lives, such as stress, frustration, pride and empathy, the research results point to satisfaction as the feeling that sustains these professionals' commitment to their careers over a long period.

**Keywords:** External Audit. Independent auditor. Emotions. Stress. Satisfaction. Empathy. Commitment.



## Lista de figuras

Figura 1 – Comprometimento com a profissão .....	30
Figura 2 – Nuvem de tags sobre emoções que mantêm profissionais comprometidos .....	47

## Lista de tabelas

Tabela 1 – Norma Brasileira de Contabilidade Profissional Geral .....	17
Tabela 2 – Normas Brasileiras de Contabilidade do Auditor Independente .....	17
Tabela 3 – Normas Brasileiras de Contabilidade de Auditoria Independente de Informação Contábil Histórica .....	18
Tabela 4 – Idade .....	34
Tabela 5 – Gênero.....	34
Tabela 6 – Nível de escolaridade.....	34
Tabela 7 – Tempo de experiência como auditor externo.....	35
Tabela 8 – Horas médias de trabalho por semana .....	35
Tabela 9 – Modelo de trabalho .....	35
Tabela 10 – Porte da empresa de auditoria.....	35
Tabela 11 – Relação de idade com emoções positivas e negativas .....	36
Tabela 12 – Emoções vivenciadas no trabalho de auditoria externa.....	38
Tabela 13 – Influência do trabalho de auditoria no desenvolvimento de competências emo- cionais .....	39
Tabela 14 – Relação de gênero com emoções positivas e negativas.....	40
Tabela 15 – Frequência da vivência de emoções .....	41
Tabela 16 – Qual a principal característica emocional positiva desenvolvida durante o traba- lho de auditoria externa? .....	43
Tabela 17 – Qual a principal característica emocional negativa desenvolvida durante o tra- balho de auditoria externa? .....	43
Tabela 18 – Trabalho em equipe .....	44
Tabela 19 – Fatores que influenciam no comprometimento com a profissão .....	45
Tabela 20 – Relação de gênero com emoções que mantêm os profissionais comprometidos	48

### **Lista de abreviaturas**

CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CRC	Conselho Regional de Contabilidade
QTG	Qualificação Técnica Geral
CNAI	Cadastro Nacional de Auditores Independentes
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
Bacen	Banco Central do Brasil
Ibracon	Instituto dos Auditores Independentes do Brasil
NBC PA	Normas Brasileiras de Contabilidade do Auditor Independente
NBC TA	Normas Brasileiras de Contabilidade de Auditoria Independente de Informação Contábil Histórica
NBC PG	Norma Brasileira de Contabilidade Profissional Geral

## Sumário

<b>1</b>	<b>Introdução</b>	<b>12</b>
<b>1.1</b>	<b>Contextualização</b>	<b>12</b>
<b>1.2</b>	<b>Objetivo geral e objetivos específicos</b>	<b>13</b>
<b>1.3</b>	<b>Justificativa</b>	<b>14</b>
<b>1.4</b>	<b>Contribuições</b>	<b>15</b>
<b>1.5</b>	<b>Limitações</b>	<b>15</b>
<b>2</b>	<b>Revisão de Literatura</b>	<b>16</b>
<b>2.1.1</b>	<i>Definição de auditoria</i>	<b>16</b>
<b>2.1.2</b>	<i>O lado emocional do trabalho de auditoria</i>	<b>20</b>
<b>2.1.3</b>	<i>O comprometimento do auditor em relação aos aspectos emocionais</i>	<b>21</b>
<b>2.2</b>	<b>Emoções</b>	<b>24</b>
<b>2.2.2</b>	<i>Emoções no trabalho em equipe</i>	<b>25</b>
<b>2.2.2.1</b>	<i>Emoções positivas</i>	<b>25</b>
<b>2.2.2.2</b>	<i>Emoções negativas</i>	<b>26</b>
<b>2.3.1</b>	<i>Comprometimento organizacional</i>	<b>26</b>
<b>2.3.2</b>	<i>Tipos de comprometimento organizacional</i>	<b>28</b>
<b>2.3.2.2</b>	<i>Comprometimento instrumental</i>	<b>28</b>
<b>2.3.2.3</b>	<i>Comprometimento normativo</i>	<b>29</b>
<b>3</b>	<b>Procedimentos Metodológicos</b>	<b>31</b>
<b>3.1</b>	<b>Tipo de pesquisa</b>	<b>31</b>
<b>3.1.1</b>	<i>População e amostra</i>	<b>31</b>
<b>3.1.2</b>	<i>Coleta de dados</i>	<b>32</b>
<b>3.1.3</b>	<i>Pré-teste</i>	<b>33</b>
<b>4</b>	<b>Resultados e Interpretação dos Dados</b>	<b>34</b>
<b>5</b>	<b>Conclusão</b>	<b>51</b>
	<b>Referências</b>	<b>52</b>
	<b>Apêndice A - Questionário elaborado pela autora</b>	<b>57</b>
	<b>Apêndice B - Matriz de amarração</b>	<b>61</b>
	<b>Apêndice C - Cronograma de pesquisa</b>	<b>64</b>
	<b>Apêndice D - Glossário</b>	<b>65</b>
	<b>Apêndice E - Função dos órgãos reguladores</b>	<b>66</b>

## 1 Introdução

### 1.1 Contextualização

A atividade de auditoria originou-se em resposta à evolução do sistema capitalista. À medida que empresas e organizações passaram a se expandir e a se tornarem mais diversificadas, surgiu a necessidade de monitorar e garantir a precisão das informações financeiras e contábeis que, segundo Almeida (2010), são fundamentais para a tomada de decisões. Tal atividade é amplamente reconhecida como uma ferramenta fundamental para supervisionar e mitigar conflitos de interesse, além de reduzir custos em organizações, bem como afirmam Sprenger, Silvestre e Laureano (2016).

Conforme a resolução n. 1.640/2021, artigo 2º, do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) (2021), o profissional habilitado para exercer a profissão de auditor independente é o contador, que só pode dar início às atividades de auditoria após concluir um curso de Bacharelado em Ciências Contábeis reconhecido pelo Ministério da Educação, ser aprovado no exame de suficiência e ser registrado no Conselho Regional de Contabilidade (CRC), segundo decreto lei nº 9.295, artigo 12. Optando por seguir a carreira de auditor, o profissional precisa ser aprovado no Exame de Qualificação Técnica Geral (QTG) e obter o Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI) (CFC, 2023).

A profissão de auditor contábil, assim como a de contador, no contexto nacional, está sujeita a rigorosas fiscalizações e regulamentações de diversos órgãos, como o CFC, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), o Banco Central do Brasil (Bacen) e o Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (Ibracon) (Pinto, 2007).

O trabalho do contador é estritamente regulado por normas profissionais e técnicas. As normas profissionais estão relacionadas à prática da profissão, enquanto as normas técnicas estabelecem conceitos, regras e procedimentos a serem seguidos. Dado que a auditoria é uma ramificação da contabilidade, também existem normas técnicas e profissionais específicas para o auditor. As normas profissionais específicas dos auditores são conhecidas como NBC PA (Normas Brasileiras de Contabilidade do Auditor Independente) e as técnicas são chamadas de NBC TA (Normas Brasileiras de Contabilidade de Auditoria Independente de Informação Contábil Histórica).

No exercício de suas profissões, tanto contadores quanto auditores têm a responsabilidade de seguir e respeitar o Código de Ética Profissional do Contador (NBC PG [Norma Brasileira de Contabilidade Profissional Geral], nº 1, 2019). Conforme afirma o CRC do Estado de São Paulo (CRC-SP), o código tem como objetivo guiar e direcionar a conduta e as atitudes

desses profissionais, assegurando a integridade, a ética e a qualidade dos serviços contábeis e de auditoria.

Observa-se que, para manter um padrão elevado nos trabalhos de auditoria independente, é essencial que o auditor esteja em conformidade com normas e regulamentos contábeis, ao mesmo tempo em que adere aos padrões éticos e profissionais, pois a profissão de auditoria é intrinsecamente ligada à qualidade e à busca pela excelência na entrega dos trabalhos. Esses fatores podem gerar pressão, elevada expectativa de desempenho, prazos apertados e consequentemente, longas jornadas de trabalho, sobrecarga de tarefas e níveis significativos de estresse (Yan & Xie, 2016).

Diversas empresas de auditoria têm demonstrado uma preocupação no tratamento de seus funcionários e no comprometimento destes em colaborar com a organização (Mowday, Steers, & Porter, 1979). Beau e Jerman (2022) realizaram uma pesquisa com trinta e um auditores em Paris, entre novembro de 2011 e maio de 2012, e, após analisarem as respostas dadas à entrevista semiestruturada, concluíram que a carreira de auditoria exige dos profissionais longas horas de trabalho, além de viagens constantes, resultando em distanciamento familiar, concorrência em várias fases da carreira e dificuldade para separar a vida pessoal da profissional.

Neste contexto de pressão, fiscalização e regulamentação, auditores independentes precisam controlar suas próprias emoções, administrar as de suas equipes e clientes e entender como estas podem influenciar o comprometimento no ambiente de trabalho (Beau & Jerman, 2022).

Dentro dessa perspectiva, aprimorar as competências emocionais e manter um comprometimento sólido com a profissão são fundamentais para assegurar a excelência e a integridade do trabalho de auditoria. Este trabalho, portanto, abordará as tensões emocionais vivenciadas pelos auditores independentes brasileiros, assim como as emoções que desenvolvem e aprimoram diariamente para enfrentar tais tensões. A pesquisa também explorará fatores e sentimentos que os mantêm comprometidos com a profissão ao longo de muitos anos.

Considerando os aspectos abordados acima, surge o problema de pesquisa: **como o trabalho de auditoria externa influencia as emoções, levando alguns auditores a permanecerem comprometidos com suas carreiras?**

## **1.2 Objetivo geral e objetivos específicos**

O presente trabalho tem como objetivo geral entender as emoções desenvolvidas e aprimoradas ao longo da carreira de auditor que levam alguns profissionais a permanecerem engajados por muito tempo na profissão.

Optou-se por realizar a pesquisa com auditores de todas as categorias, de *trainees* a sócios, levando em consideração a premissa de que cada profissional desenvolve sentimentos e emoções diferentes em cada etapa da carreira, podendo assim contribuir com mais elementos sobre os temas ‘emoção’ e ‘comprometimento’, possibilitando um entendimento mais profundo do assunto.

A pesquisa tem como objetivos específicos 1. investigar como o estado emocional dos auditores independentes afeta as relações interpessoais e 2. identificar fatores e emoções que são mais vivenciados e aprimorados pelos profissionais, bem como aqueles que mais influenciam em seu comprometimento.

### 1.3 Justificativa

O termo “emoções” nos estudos organizacionais está sendo cada vez mais apresentado, embora ainda seja um assunto recente. Muitas atividades no ambiente de trabalho, como negociação, tomada de decisões, vendas e participação em reuniões envolvem intrinsecamente emoções e sentimentos. Elas desempenham um papel fundamental na interação social e na expressão pessoal dos indivíduos no contexto do trabalho e na vida organizacional (Jost, Bulgacov, & Camargo, 2018).

Os resultados obtidos nas pesquisas de Barsade e Gibson (2007) e Fineman (2001) indicam que emoções possuem grande influência dentro do ambiente organizacional, pois impactam ou refletem em performance, tomada de decisão, trabalho em equipe, negociação e liderança.

Segundo Guénin-Paracini, Malsch e Paillé (2014), emoções como medo, estresse, ansiedade e *burnout* são características da profissão de auditor, assim como comprometimento com o trabalho. Diante desse contexto, este estudo lança luz sobre a dimensão emocional na auditoria, sobre as características emocionais desenvolvidas e aprimoradas no trabalho e sobre quais emoções contribuem para o comprometimento do auditor e sua permanência na profissão por longos períodos.

Desta forma, pode-se dizer que a pesquisa é relevante para profissão, pois é uma área em que os profissionais atuantes enfrentam diversos desafios emocionais. Compreendendo como as emoções vivenciadas no cotidiano e como os auditores lidam com elas, é possível manter um ambiente de trabalho emocionalmente mais saudável, além de trazer melhorias na qualidade do trabalho.

## 1.4 Contribuições

Este trabalho contribui para uma compreensão mais profunda e detalhada das emoções experimentadas pelos auditores ao longo de suas carreiras. Essa análise pode ser de grande valor tanto para profissão quanto para a academia por fornecer *insights* úteis para auditores e empresas de auditoria, ajudando-os a lidar com questões emocionais no ambiente de trabalho e com o comprometimento dos profissionais.

Os resultados desta pesquisa podem servir como base sólida para pesquisas futuras relacionadas ao tema, incentivando a continuidade da investigação e o aprofundamento dos aspectos emocionais na área de auditoria. Isso pode, por sua vez, levar ao desenvolvimento de teorias ou modelos que expliquem, de forma mais abrangente, o impacto das emoções na tomada de decisões e na qualidade do trabalho dos auditores, enriquecendo o campo da auditoria como um todo.

Os resultados podem ser incorporados aos currículos acadêmicos de programas de graduação e pós-graduação em auditoria e contabilidade, preparando futuros auditores a enfrentarem com eficácia desafios emocionais inerentes à profissão.

## 1.5 Limitações

A pesquisa está limitada a estudar as emoções mais comuns desenvolvidas no cotidiano de trabalho dos auditores independentes em diversas categorias, de *trainees* a sócios. Analisa-se quais emoções impactam na permanência e no comprometimento do auditor com a profissão e como esses profissionais lidam com esses sentimentos dentro do ambiente de trabalho.

A subjetividade do tema pode ser um limitador, uma vez que sentimentos e emoções são muito pessoais e podem variar de acordo com o estado emocional e o contexto cultural e organizacional de cada indivíduo. Os resultados obtidos não podem ser generalizados para todos os auditores independentes, pois são representativos para o grupo estudado.

## 2 Revisão de Literatura

Nesta seção, serão abordados temas relacionados à auditoria, incluindo sua definição, ao aspecto emocional do trabalho de auditoria, ao comprometimento do auditor, às emoções positivas e negativas, bem como emoções no contexto do trabalho em equipe e comprometimento organizacional.

## 2 Auditoria

### 2.1.1 Definição de auditoria

A palavra auditoria surgiu do verbo em latim *audire*, cujo significado é “ouvir” (Costa, 2014).

Olagunju e Owolabi (2020) definem auditoria como uma atividade cada vez mais necessária para atender os propósitos das partes interessadas, podendo oferecer um serviço de alto valor agregado para as empresas, identificando oportunidades de melhoria e aumentando a eficiência dos processos. Os auditores desempenham um papel fundamental nesse processo, ajudando a aumentar o nível de credibilidade das demonstrações financeiras.

De acordo com a resolução 1.640/2021, artigo 2º, do CFC (2021), o profissional habilitado para exercer a profissão de auditor independente é o contador, que só poderá exercer a profissão após se formar em curso de Bacharelado em Ciências Contábeis reconhecido pelo MEC e ser aprovado do exame de suficiência aplicado pelo CRC, segundo decreto lei nº 9.295, artigo 12. Optando por seguir a carreira de auditor, o profissional precisa ser aprovado no exame de QTG e obter o CNAI (CFC, 2023).

Conforme destacado por Pinto (2007), a profissão de auditor contábil, assim como a de contador, no contexto nacional, está sujeita a rigorosas fiscalizações e regulamentações de diversos órgãos, como o CFC, a CVM, o Bacen) e o Ibracon.

O trabalho do contador é estritamente regulado por normas profissionais e técnicas. As normas profissionais estão relacionadas à prática da profissão, enquanto as normas técnicas estabelecem conceitos, regras e procedimentos a serem seguidos. Dado que a auditoria é uma ramificação da contabilidade, existem normas técnicas e profissionais específicas para o auditor e para o contador.

No exercício de suas profissões, tanto contadores quanto auditores têm a responsabilidade de seguir e respeitar o NBC PG (tabela 1), cujo objetivo é guiar e direcionar a conduta e as atitudes desses profissionais, assegurando a integridade, a ética e a qualidade dos serviços. As normas profissionais específicas dos auditores são conhecidas como NBC PA (tabela 2) e



as técnicas são chamadas de NBC TA (tabela 3). É essencial, portanto, que o auditor esteja em conformidade com tais normas e regulamentos.

Tabela 1

**Norma Brasileira de Contabilidade Profissional Geral**

<i>Norma profissional</i>	<i>NBC</i>	<i>Nome da norma</i>
NBC PG – Geral	NBC PG 01	Código de ética profissional do contador
	NBC PG 12 (R3)	Educação profissional continuada
	NBC PG 100 (R1)	Cumprimento do código, princípios fundamentais e da estrutura conceitual
	NBC PG 200 (R1)	Contadores que prestam serviços (contadores internos)
	NBC PG 300 (R1)	Contadores que prestam serviços (contadores externos)

*Nota.* Fonte: adaptado de *NBC PG – Geral*, de CFC, s.d. Recuperado de <https://cfc.org.br/tecnica/normas-brasileiras-de-contabilidade/nbc-pg-geral/>

Tabela 2

**Normas Brasileiras de Contabilidade do Auditor Independente**

<i>Norma profissional</i>	<i>NBC</i>	<i>Nome da norma</i>
NBC PA – do Auditor Independente	NBC PA 01	Gestão de qualidade para firmas (pessoas jurídicas e físicas) de auditores independentes revisão de qualidade do trabalho
	NBC PA 02	Revisão de qualidade do trabalho
	NBC PA 11	Revisão externa de qualidade pelos pares
	NBC PA 13 (R3)	Exame de qualificação técnica
	Resolução 1.495	Cadastro nacional de auditores independentes (CNAI)
	NBC PA 400	Independência para trabalho de auditoria e revisão
	NBC PO 900	Independência para trabalho de asseguarção diferente de auditoria e revisão

*Nota.* Fonte: adaptado de *NBC PA – do Auditor Independente*, de CFC, s.d. Recuperado de <https://cfc.org.br/tecnica/normas-brasileiras-de-contabilidade/nbc-pa-do-auditor-independente/>

Tabela 3

**Normas Brasileiras de Contabilidade de Auditoria Independente de Informação Contábil Histórica**

<i>Norma técnica</i>	<i>NBC</i>	<i>Nome da norma</i>
	Estrutura conceitual	Estrutura conceitual para trabalhos de asseguaração
	NBC TA 200 (R1)	Objetivos gerais do auditor independente e a condução da auditoria em conformidade com normas de auditoria
	NBC TA 210 (R1)	Concordância com os termos do trabalho de auditoria
	NBC TA 220 (R3)	Gestão de qualidade da auditoria de demonstrações contábeis
	NBC TA 230 (R1)	Documentação de auditoria
	NBC TA 240 (R1)	Responsabilidade do auditor em relação a fraude, no contexto da auditoria de demonstrações contábeis
	NBC TA 250	Consideração de leis e regulamentos na auditoria de demonstrações contábeis
	NBC TA 260 (R2)	Comunicação com os responsáveis pela governança
	NBC TA 265	Comunicação de deficiências de controle interno
	NBC TA 300 (R1)	Planejamento da auditoria de demonstrações contábeis
NBC TA – de Auditoria Independente de Informação Contábil Histórica	NBC TA 315 (R2)	Identificação e avaliação dos riscos de distorção relevante por meio do entendimento da entidade e do seu ambiente
	NBC TA 320 (R1)	Materialidade no planejamento e na execução da auditoria
	NBC TA 330 (R1)	Resposta do auditor aos riscos avaliados
	NBC TA 402	Considerações de auditoria para a entidade que utiliza organização prestadora de serviços
	NBC TA 450 (R1)	Avaliação das distorções identificadas durante a auditoria
	NBC TA 500 (R1)	Evidência de auditoria
	NBC TA 501	Evidência de auditoria – considerações específicas para itens selecionados
	NBC TA 505	Confirmações externas
	NBC TA 510 (R1)	Trabalhos iniciais – saldos iniciais
	NBC TA 520	Procedimentos analíticos
	NBC TA 530	Amostragem em auditoria
	NBC TA 540 (R2)	Auditoria de estimativas contábeis, inclusive do valor justo, e divulgações relacionadas

Continua

---

**Normas Brasileiras de Contabilidade de Auditoria Independente de Informação Contábil Histórica**


---

<i>Norma técnica</i>	<i>NBC</i>	<i>Nome da norma</i>
	NBC TA 550	Partes relacionadas
	NBC TA 560 (R1)	Eventos subsequentes
	NBC TA 570	Continuidade operacional
	NBC TA 580 (R1)	Representações formais
	NBC TA 600 (R1)	Considerações especiais – auditorias de demonstrações contábeis de grupos, incluindo o trabalho dos auditores dos componentes
	NBC TA 610	Utilização do trabalho de auditoria interna
	NBC TA 620	Utilização do trabalho de especialistas
NBC TA – de Auditoria Independente de Informação Contábil Histórica	NBC TA 700	Formação da opinião e emissão do relatório do auditor independente sobre as demonstrações contábeis
	NBC TA 701	Comunicação dos principais assuntos de auditoria no relatório do auditor independente.
	NBC TA 705	Modificações na opinião do auditor independente
	NBC TA 706	Parágrafos de ênfase e parágrafos de outros assuntos no relatório do auditor independente
	NBC TA 710 (R1)	Informações comparativas – valores correspondentes e demonstrações contábeis comparativas
	NBC TA 720	Responsabilidade do auditor em relação a outras informações
	NBC TA 800	Considerações especiais – auditorias de demonstrações contábeis elaboradas de acordo com estruturas conceituais de contabilidade para propósitos especiais
	NBC TA 805	Considerações especiais – auditoria de quadros isolados das demonstrações contábeis e de elementos, contas ou itens específicos das demonstrações contábeis
	NBC TA 810	Trabalhos para a emissão de relatório sobre demonstrações contábeis condensadas

---

*Nota.* Fonte: adaptado de *NBC TA – de Auditoria Independente de Informação Contábil Histórica*, de CFC, s.d. Recuperado de <https://cfc.org.br/tecnica/normas-brasileiras-de-contabilidade/nbc-ta-de-auditoria-independente/>

Em um cenário caracterizado por pressão, fiscalização e regulamentação, auditores independentes enfrentam o desafio de gerenciar suas próprias emoções, bem como as de suas equipes e clientes. É crucial compreender como as emoções podem afetar o comprometimento no ambiente de trabalho, assim como destacam Beau e Jerman (2022).

### **2.1.2 O lado emocional do trabalho de auditoria**

A pandemia de Covid-19, que surgiu inesperadamente em 2020, provocou a necessidade de implementar medidas de distanciamento social em todo o mundo. Como resultado, muitas organizações se viram obrigadas a realizar uma transição acelerada do trabalho presencial para o *home office* (Martins, 2020). Esse processo de adaptação representou um desafio significativo, impactando tanto a forma como as pessoas executam suas funções quanto a dinâmica das empresas e instituições em escala global.

O trabalho de auditoria, tradicionalmente conduzido em campo, como apontado por Cunha e Beuren (2006), sofreu uma transformação substancial devido às circunstâncias excepcionais da pandemia. Houve, segundo Martins (2020), uma transição significativa para a auditoria remota, refletindo as adaptações necessárias diante das restrições de deslocamento e das medidas de distanciamento social.

Considerando que a auditoria é uma profissão que pode desencadear ansiedade, estresse, medo de errar e elevada carga de horas trabalhadas (Guénin-Paracini et al., 2014), a disseminação de Covid-19 agravou ainda mais o nível de pressão, horas de trabalho, distanciamento da equipe de trabalho e maior dificuldade para separar vida pessoal e profissional (Martins, 2020).

Além do estresse, a avaliação de performance e competência característica das empresas de auditoria é também um fator de desconforto para auditores, pois estimula o receio de serem comparados com seus pares e de não serem promovidos (Beau & Jerman, 2022). Nos últimos anos, a competência vem sendo estudada e relacionada com outras questões, como autogestão e inteligência emocional e cognitiva, porém a competência ainda é um constructo em formação (Camargo, Camargo, Dutra, & Alberton, 2013).

Os achados da pesquisa de Beau e Jerman (2022) apontam que alguns auditores conseguem se manter comprometidos com a profissão, porque se identificam com o trabalho e com os valores da empresa, por apego emocional, pelo trabalho em equipe e pelo desejo de aprender e alcançar novos níveis de realização pessoal, competência, conhecimento e desenvolvimento de habilidades. Camargo et al. (2013) concluíram que as habilidades e competências comportamentais mais importantes para um bom desempenho de auditoria são: trabalho em equipe, comunicação, criação, responsabilidade, ética, independência, lidar com pressão e maturidade.

De acordo com Damiano (2022), em estudo realizado com funcionários da PwC, para manter o engajamento dos colaboradores e estimular sua vontade de permanecer na empresa, é essencial compreender que o aumento salarial não é o único fator determinante. Empresas devem empenhar-se em identificar e atender às necessidades mais profundas dos profissionais. Isso significa reconhecer elementos como: oportunidades de crescimento na carreira, ambientes de trabalho colaborativo, programas de desenvolvimento pessoal, reconhecimento pelo desempenho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e o senso de contribuição para uma missão maior. Ao adotar uma abordagem abrangente, organizações podem verdadeiramente cultivar o comprometimento duradouro e a intenção genuína por parte dos colaboradores de continuar fazendo parte da empresa.

Após a pandemia, outros valores e prioridades foram atribuídos ao trabalho de auditoria. Para Filardi, Castro e Zanini (2020), profissionais que se adaptaram ao trabalho remoto relatam diversos benefícios: diminuição do tempo de deslocamento, equilíbrio entre trabalho e família, redução de estresse e interferências dos colegas, flexibilidade de horários, maior autonomia para realizar tarefas e, por conseguinte, maior satisfação com o trabalho. O teletrabalho pode, portanto, ter um impacto positivo na qualidade de vida dos trabalhadores e na sua produtividade. Apesar dos aspectos positivos, profissionais que ainda não estão adaptados a este sistema apresentam dificuldades de comunicação, problemas psicológicos e perda de vínculo e de comprometimento com a organização.

### ***2.1.3 O comprometimento do auditor em relação aos aspectos emocionais***

De acordo com Mowday et al. (1979), o comprometimento é o compromisso afetivo entre indivíduo e organização. Quando existe apego à organização, a tendência é que o funcionário se mantenha comprometido com a empresa por mais tempo.

O sucesso de uma organização e o comprometimento dos seus colaboradores estão intrinsecamente ligados aos sentimentos de prazer e felicidade no ambiente de trabalho e ao desenvolvimento da inteligência emocional (Beau & Jerman 2022). A capacidade de promover um ambiente onde o bem-estar emocional é valorizado e a inteligência emocional é cultivada não apenas beneficia o desempenho individual dos funcionários, como também impacta positivamente o clima organizacional, contribuindo para um espaço saudável e produtivo.

A psicologia social também colabora para a compreensão de como pessoas exercem influência umas sobre outras e como isso contribui para mudança comportamental (Alberton & Beuren, 2003). Funcionários podem desenvolver qualidades emocionais, gerenciando suas próprias emoções e as de outras pessoas para atingir objetivos (Guénin-Paracini et al., 2014).

Segundo a análise de Dashtipour e Vidaillet (2017), o trabalho em equipe não apenas influencia emoções individuais, mas também tem potencial de moldar, e até mesmo transformar, os afetos dentro do grupo. Esse fenômeno ressalta a interconexão entre dinâmica de equipe e emoções experimentadas pelos seus membros e destaca tanto a relevância do impacto das emoções no trabalho coletivo quanto as consequências desse trabalho nas emoções individuais e no clima emocional do grupo.

O estudo do comportamento organizacional oferece uma perspectiva valiosa para a compreensão das interações humanas no ambiente de trabalho, abrangendo dinâmicas de grupo, colaboração em equipes de trabalho e a influência da cultura organizacional (Alberton & Beuren, 2003). Segundo Beau e Jerman (2022), ao analisar o comprometimento do auditor sob a ótica das emoções, é possível compreender melhor a lealdade que alguns profissionais têm com a carreira. Esse enfoque permite desvendar laços emocionais que auditores desenvolvem com a profissão e como essas conexões influenciam em sua dedicação e persistência ao longo de suas trajetórias profissionais.

Para Guénin-Paracini et al. (2014), quando auditores confiam uns nos outros, o comprometimento com o trabalho e com a equipe é maior, o que pode encorajar juniores a sinalizarem dificuldades encontradas durante o trabalho sem medo, beneficiando o trabalho de auditoria.

Beau e Jerman (2022) defendem que o trabalho de auditoria exige que auditores gerenciem constantemente suas emoções, pois necessitam lidar com clientes e conflitos e trabalhar em equipe. Essa troca de emoções pode gerar, por sua vez, novas emoções, tanto positivas quanto negativas.

Dificuldades enfrentadas durante os trabalhos ou no relacionamento com clientes e equipes proporcionam uma série de estratégias que podem ser utilizadas pelos auditores para garantir que suas vozes sejam ouvidas, para inspirar confiança e motivação e para expressar reconhecimento (Beau, 2018). Essas estratégias frequentemente envolvem inspirar-se em modelos que demonstram alto nível de desenvolvimento pessoal ou profissional e que são valorizados por habilidades em lidar com pessoas ou pela capacidade de transmitir conhecimentos de maneira agradável, alimentando a motivação. Ouvir seus conselhos e tentar mimetizá-los pode contrabalançar sentimentos de injustiça surgidos durante processos de promoção dentro da empresa.

Lupu e Empson (2015) acreditam que as qualidades emocionais desenvolvidas pelos auditores, embora tragam emoções positivas, também podem resultar em respostas negativas. Por exemplo, é possível que, ao ajudar auditores menos experientes, o profissional sinta uma sensação de aumento no volume do trabalho devido ao aumento das demandas, gerando uma

sensação de que a profissão tem um custo pessoal e tornando mais difícil encontrar um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal. Tal situação pode explicar por que auditores mais experientes, como gerentes e sócios, tendem a trabalhar mais do que quando ocupavam posições mais juniores: precisam estar constantemente disponíveis para suas equipes.

Para Daoust e Malsch (2019), auditores possuem qualidades emocionais que estão intrinsecamente ligadas às experiências emocionais positivas e negativas que vivenciam diariamente e que operam de maneira contínua e dinâmica. Os profissionais buscam, por meio do trabalho emocional, alcançar um equilíbrio, o qual pode ser temporário, para lidar com desafios inerentes à profissão. Estudos de Beau e Jerman (2022) revelam que qualidades emocionais podem sustentar o comprometimento de alguns auditores em grandes empresas e tais qualidades despertam sensação de realização, permitindo aos profissionais que estabeleçam laços afetivos e duradouros com os demais, além de impulsionarem o desenvolvimento de motivação individual e coletiva, beneficiando o trabalho em equipe, que, de certa forma, compensa alguns desafios da profissão.

Sendo assim, a resiliência do auditor está fundamentada na capacidade de absorver choques emocionais característicos dos trabalhos de auditoria, mantendo um equilíbrio emocional (Guénin-Paracini et al., 2014).

Com base na afirmação de Caza e Milton (2012), pode-se entender que a resiliência está associada aos efeitos do trabalho emocional. Isso significa que a capacidade de lidar com emoções e gerenciar situações desafiadoras permite que indivíduos ofereçam apoio mútuo e ajuda durante períodos difíceis. Além disso, a resiliência também implica na capacidade de se recuperar e de se adaptar após vivenciar experiências negativas. Em resumo, o trabalho emocional desempenha um papel fundamental na construção da resiliência, fortalecendo vínculos interpessoais e permitindo superação de adversidades.

O bom humor e brincadeiras entre equipes também desempenham um papel importante na manutenção do equilíbrio emocional dos auditores, permitindo-lhes lidar com dificuldades (Beau & Jerman, 2022). Compartilhar piadas e momentos engraçados sobre o trabalho ajuda a aliviar o estresse e a ansiedade. O riso e humor também são expressos durante momentos de descanso e encontros sociais, o que sugere uma aceitação de dificuldades e vulnerabilidades. A resiliência dos auditores confirma o valor que atribuem à profissão, apesar dos desafios inerentes.

## 2.2 Emoções

Nesta seção, serão abordados temas relacionados a emoções, incluindo sua definição, emoções positivas e negativas e emoções no contexto do trabalho em equipe.

### 2.2.1. Definindo emoções

A etimologia da palavra ‘emoção’ tem origem no latim *movere* – mover –, ao qual é acrescido o prefixo *e-*, indicando movimento.

Como afirma Goleman (2001), emoções são impulsos que nos preparam para agir de maneira rápida e eficaz em situações que representam ameaças à vida. Esses estados emocionais desempenham um papel essencial na capacidade de resposta às circunstâncias de risco, agindo como um sistema de alerta interno que nos orienta a tomar medidas adequadas para nossa própria segurança e bem-estar. Em concordância, Brody, Hall e Stokes (2016) observam que emoções abrangem uma extensa variedade de sentimentos frequentemente experienciados em diferentes momentos de suas vidas. Esses sentimentos podem incluir desde estados de alegria, tristeza, raiva e medo até amor, surpresa e empatia. Compreender a complexidade e diversidade das emoções é fundamental para uma análise abrangente do comportamento humano e das respostas emocionais diante das várias situações que surgem em nossa vivência cotidiana.

Hochschild (2003) afirma que a emoção é um meio fundamental de interação com pessoas de forma significativa e é tão importante quanto sentidos de audição, olfato e tato. Além disso, emoções estão diretamente relacionadas com saúde mental e física e são fatores importantes na formação das relações sociais.

A definição de emoção é uma tarefa desafiadora devido à natureza intrinsecamente subjetiva, pessoal e íntima que cada indivíduo atribui a esse fenômeno (Cotrufo & Bares, 2019). Emoções são experiências profundamente enraizadas na singularidade de cada pessoa, tornando a sua compreensão e definição um campo de estudo complexo e multifacetado. Damásio (2015) afirma que emoções são classificadas em primárias e secundárias, sendo as primárias conhecidas como universais (surpresa, repugnância, alegria, tristeza, medo e raiva) e as secundárias apontadas como sociais (ciúmes, culpa, orgulho e embaraço).

Embora haja diversas abordagens na definição desse conceito, é possível identificar elementos comuns em muitas delas: frequentemente incluem a dimensão cognitiva, que se relaciona com a avaliação e interpretação dos estímulos, as respostas fisiológicas (como variações na frequência cardíaca) e as manifestações faciais e comportamentais que desempenham um papel na comunicação interpessoal (Briner, 1999).



### ***2.2.2 Emoções no trabalho em equipe***

Embora estudos sob essa ótica sejam recentes (Jost et al., 2018), é importante destacar que emoções possuem grande influência nas organizações, pois estão diretamente relacionadas a temas como avaliação de desempenho, tomada de decisão, trabalho em equipe, liderança e resultados (Barsade & Gibson, 2007; Fineman, 2001).

Jost et al. (2018) realizaram uma entrevista com cinco pessoas e concluíram que emoções podem ser estudadas tanto no nível individual quanto em grupo e que sua compreensão pode ser relevante para entender interações e dinâmicas nas organizações. Elas podem influenciar o comportamento dos indivíduos no trabalho, afetando motivação, satisfação e produtividade, além de poderem ter papel essencial na forma como pessoas se relacionam, afetando comunicação, colaboração e resolução de conflitos. Sendo assim, para os autores, a compreensão das emoções é uma ferramenta muito importante para estudos organizacionais, permitindo uma análise mais completa dos comportamentos e interações no contexto de trabalho.

Para Tavares (2013), a inteligência emocional desenvolve habilidades emocionais que facilitam a compreensão dos sentimentos de si e dos outros. Esta capacidade de lidar e compreender sentimentos é primordial nas organizações, principalmente para trabalhos em equipe. Para Anderson-Gough, Grey e Robson (1998), o pertencimento a um grupo (fazer parte de uma equipe) desenvolve sentimentos de comprometimento, superação de dificuldades, solidariedade, apego emocional pelo ofício e empatia.

#### ***2.2.2.1 Emoções positivas***

Conforme afirma Grant (2017), a felicidade no ambiente de trabalho está intrinsecamente relacionada ao compromisso afetivo com a organização, bem como às atitudes positivas e à satisfação profissional. Este aspecto é corroborado por Fisher (2010), que sugere que a felicidade no trabalho é uma combinação entre experiências agradáveis e atitudes positivas. Segundo o autor, esses elementos podem ser categorizados em três dimensões distintas: 1. o próprio trabalho, 2. as características inerentes à função e 3. a organização como um todo.

Kesebir e Diener (2008) ampliam a definição incluindo aspectos como avaliação geral da vida, satisfação pessoal, manutenção de emoções positivas e ausência ou redução de sentimentos negativos. Esta abordagem abrangente destaca a natureza multifacetada da felicidade, que vai além do âmbito profissional.

Beau e Jerman (2022), por sua vez, destacam que, na área de auditoria, o trabalho em equipe é um fator que gera solidariedade no cotidiano, promovendo o desenvolvimento de sentimentos positivos e comprometimento com as responsabilidades profissionais. A colaboração

e coesão da equipe desempenham papel significativo na criação de um ambiente de trabalho onde a felicidade e o compromisso se entrelaçam de forma produtiva.

#### 2.2.2.2 *Emoções negativas*

A pesquisa de Voegtlin e Greenwood (2016) destaca que, nos últimos anos, tem sido evidente um aumento nos problemas de saúde enfrentados por trabalhadores em diversas áreas, incluindo questões como ansiedade, estresse e a síndrome de *burnout*.

O termo *burnout* foi cunhado por Freudenberger (1975) após a observação do esgotamento emocional ocorrido entre profissionais da saúde. De acordo com Maslach e Leiter (2016), *burnout* é uma síndrome psicológica que resulta do estresse crônico no ambiente de trabalho e se manifesta em três dimensões principais: exaustão emocional, cinismo e distanciamento em relação ao trabalho, causando também sensação de ineficácia e falta de realização.

Mendanha, Bernardes e Shiozawa (2018) descrevem o *burnout* como uma experiência subjetiva que envolve sentimentos negativos dos trabalhadores em relação às suas atividades laborais. Esses sentimentos podem levar à quebra dos laços de comprometimento e insatisfação, afetando o desempenho nas tarefas e resultando em consequências adversas para a organização, tais como aumento do absenteísmo, redução da produtividade e desistência dos empregos.

A pesquisa conduzida por Schaufeli e Witte (2017) revela uma ligação intrínseca entre engajamento no trabalho e síndrome de *burnout*, ambos influenciados pelo nível de energia no ambiente profissional. Enquanto o *burnout* está relacionado ao esgotamento, o engajamento é caracterizado pelo comprometimento e entusiasmo na execução das atividades profissionais. Essa conexão reforça a importância de se haver um equilíbrio entre tais fatores no contexto do trabalho, visando promover a saúde e o bem-estar dos colaboradores.

O trabalho de auditoria é frequentemente associado à vivência de sentimentos como ansiedade, estresse, medo de cometer erros e, em casos mais graves, desgaste emocional e o desenvolvimento da síndrome de *burnout* (Beau & Jerman, 2022).

### **2.3 Comprometimento organizacional**

Aborda-se, nesta seção, o comprometimento organizacional e seus tipos.

#### **2.3.1 *Comprometimento organizacional***

Meyer e Allen (1991) propõem que o comprometimento organizacional pode ser comparado a um vínculo psicológico que se estabelece entre indivíduo e organização, compreendendo três dimensões essenciais: 1. ligação afetiva – comprometimento afetivo que se manifesta

através do envolvimento emocional profundo com a organização; 2. perdas associadas à saída do emprego – comprometimento instrumental que engloba consequências negativas que o indivíduo antecipa caso deixe a organização; e, por fim, 3. sentimento de obrigação em permanecer na organização – comprometimento normativo, onde o indivíduo se sente moralmente compelido a manter vínculo com a empresa.

De acordo com as perspectivas de Porter, Steers, Mowday e Boulian (1974), o comprometimento organizacional afetivo está intrinsecamente relacionado a um profissional que manifesta profundo envolvimento com a organização. Isso se reflete na crença e aceitação de valores, normas e objetivos da empresa, além do desejo em manter uma ligação duradoura com a organização e disposição em investir esforços significativos em favor do sucesso da empresa. O comprometimento afetivo é um pilar importante para fortalecer a relação entre colaborador e organização. Na mesma linha, Bandeira, Marques e Veiga (2000) afirmam que pessoas afetivamente vinculadas à organização empresarial geram sentimentos de lealdade. Nota-se, portanto, que indivíduos que se mostram altamente comprometidos com os objetivos organizacionais e que direcionam suas energias para esses fins tendem a apresentar maior disposição em manter um vínculo de longo prazo com a empresa.

Corroborando este entendimento, Siqueira (1995) escreve que a ligação psicológica de natureza afetiva acontece quando o indivíduo internaliza valores e objetivos da empresa, desenvolvendo sentimento efetivo com tarefas delegadas e experimentando emoções positivas que se traduzem em sentimentos positivos, como confiança, orgulho e dedicação. O comprometimento organizacional beneficia, então, a organização na redução da rotatividade, além de melhorar a produtividade (Zanelli, Borges-Andrade, & Bastos, 2004).

Contrapondo a ideia anterior, Abdoucheli e Jayet (1994), Dejourn (2001) e Mendes (2007) entendem que o trabalho pode ser visto de forma negativa, como um “sofrimento”. Esse sentimento é gerado pelos problemas relacionados à organização associados ao baixo aproveitamento da criatividade e potencial técnico, hierarquia rígida, centralização de decisões, procedimentos burocráticos, falta de reconhecimento e de perspectivas de crescimento profissional. Mendes, Costa e Barros (2003) entendem que o sofrimento se vincula à natureza física, química, biológica e emocional do indivíduo, refletindo ansiedade, angústia, insatisfação, solidão, inutilidade, desvalorização, medo e insegurança.

O sentimento de desvalorização, segundo Ferreira e Mendes (2003), gera incompetência e insegurança do trabalhador diante de questões de produtividade e desempenho. O desgaste que decorre desse sentimento está ligado a cansaço, estresse, desânimo, sobrecarga e frustração.

Alguns profissionais podem utilizar o conformismo, reclusão, negação do estado de perigo, agressividade e apatia como meios para enfrentar sofrimentos (Dejours, 2001). A utilização dessas estratégias propicia proteção e manutenção do equilíbrio psicológico, por possibilitar o enfrentamento e a amenização das situações causadoras do sofrimento.

### **2.3.2 Tipos de comprometimento organizacional**

#### *2.3.2.1 Comprometimento afetivo*

De acordo com a perspectiva de Meyer e Allen (1991), o comprometimento afetivo é um estado psicológico que envolve a vivência de emoções positivas pelos profissionais e influencia o desejo de continuar suas atividades de maneira proativa. Esse comprometimento contribui para a melhoria do desempenho e das relações interpessoais na organização, resultando na redução do *turnover*, absenteísmo, estresse, ansiedade e conflitos negativos.

Seguindo essa mesma linha, Medeiros, Albuquerque, Siqueira e Marques (2003) enfatizam que o comprometimento afetivo implica no envolvimento emocional do profissional com a organização de forma ativa. Tal envolvimento promove senso de bem-estar e pertencimento, indo além de uma atitude de lealdade passiva, fortalecendo a relação entre colaborador e organização e reforçando o compromisso e a motivação para contribuir de maneira positiva com os objetivos da empresa.

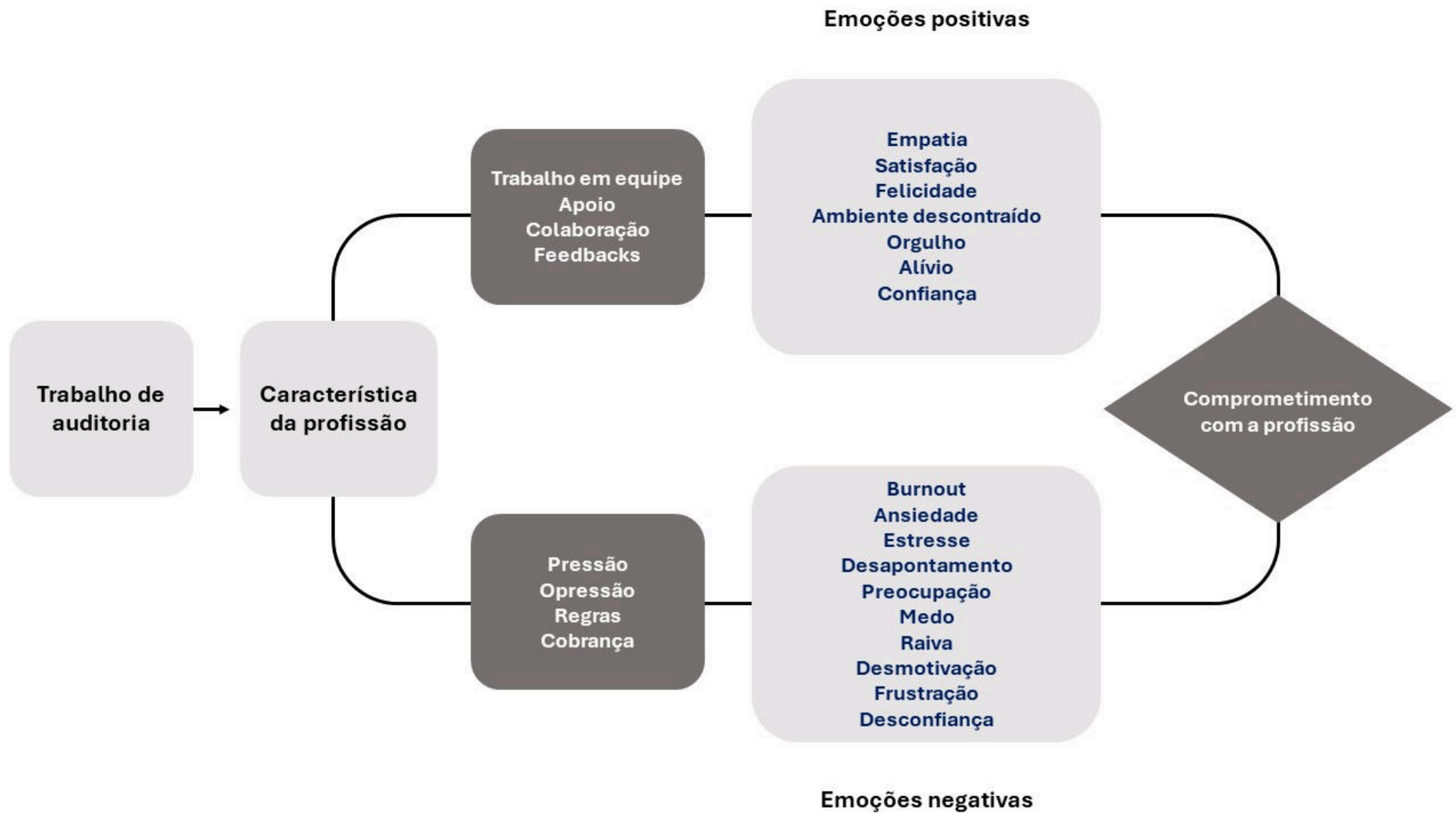
#### *2.3.2.2 Comprometimento instrumental*

Segundo Jackson, Meyer e Wang (2013), o comportamento instrumental é associado ao movimento de trabalhadores que optam por permanecer nas organizações devido a necessidades profissionais e pessoais, em vez de serem motivados por envolvimento afetivo ou emocional.

Alinhando-se a essa perspectiva, Yahaya e Ebrahim (2016) sustentam que o comprometimento instrumental está intrinsecamente relacionado a atitudes e comportamentos experienciados pelos profissionais ao longo de sua jornada, o que influencia significativamente a decisão de continuar ou deixar a organização. Esse comprometimento reflete a influência de fatores externos, como benefícios financeiros, estabilidade no emprego e realizações pessoais, que podem motivar colaboradores a permanecerem na organização mesmo na ausência de forte vínculo emocional.

### *2.3.2.3 Comprometimento normativo*

De acordo com as observações de Colquitt, Lepine e Wesson (2014), o comprometimento normativo se manifesta quando profissionais se percebem moralmente obrigados a permanecer na organização. Eles experimentam um sentimento de responsabilidade ética que os leva a sentir culpa ou remorso ao considerarem a possibilidade de deixarem a empresa. Isso ocorre devido aos investimentos significativos que receberam da organização ao longo de suas trajetórias e desenvolvimento de suas carreiras.



**Figura 1.** Comprometimento com a profissão

*Nota:* As definições dos termos estão presentes no Apêndice D – Glossário.

### 3 Procedimentos Metodológicos

Essa seção aborda critérios metodológicos, incluindo tipo de pesquisa, métodos e técnicas utilizadas para coleta e análise dos dados, população e amostra e pré-teste.

#### 3.1 Tipo de pesquisa

Realizou-se um estudo descritivo, com objetivo de relatar as características emocionais e o comprometimento do auditor independente, utilizando documentos, como livros, periódicos e estudos. Quanto à abordagem da pesquisa, optou-se pelo método qualitativo, uma vez que a preocupação central do projeto é a descrição e compreensão de fenômenos, comportamentos e interações entre grupos e indivíduos (Martins & Theóphilo, 2016).

O método selecionado foi o *survey* de experiência, que tem como objetivo a síntese das vivências. Trata-se de um método de coleta de dados que se baseia nas experiências e opiniões de um grupo específico em relação a um determinado assunto, conforme descrito por Gil e Reis (2021), e pode ser empregado para aprimorar problemas, formular hipóteses, compreender características do contexto da pesquisa, desenvolver guias para entrevistas e elaborar perguntas para questionários (Gil & Reis, 2021).

Por meio da aplicação de um questionário, coletamos informações relacionadas ao comprometimento e emoções vivenciadas durante o trabalho de auditoria externa. Para esta pesquisa a aplicação foi realizada conforme descrição da sessão 3.1.2.

##### 3.1.1 População e amostra

População é o conjunto de indivíduos ou objetos que compartilham características específicas definidas para o estudo. Amostra, por sua vez, representa um subconjunto selecionado da população. A amostra é escolhida para representar a população em estudo de forma mais prática e viável, permitindo realizar análises e inferências com base nesse subconjunto (Martins & Theóphilo, 2016).

Diante do exposto, esta pesquisa contempla auditores independentes que trabalham em empresas de auditoria externa no Brasil. Considerou-se empresas de todos os portes – pequeno, médio e grande – e profissionais em diversas posições – de *trainee* a sócio –, pois entende-se que, em cada fase da carreira, o profissional desenvolve sentimentos e emoções diferentes.

A amostragem, neste estudo, é de natureza não probabilística e baseia-se na conveniência. Amostragem não probabilística é aquela que ocorre sem uso de métodos aleatórios e, portanto, sem conhecimento das probabilidades associadas à seleção de elementos para a composição da amostra. Por sua vez, amostragem por conveniência, conforme definida por Megliorini

(2007), envolve a seleção de elementos da população com base em sua disponibilidade para participar do estudo ou por conveniência do pesquisador. Essa abordagem é considerada um método econômico e simples.

### **3.1.2 Coleta de dados**

Para a condução deste estudo, com o objetivo de obter respostas à pergunta de pesquisa, aplicamos um questionário (produzido com a ferramenta Google Forms) para entender como auditores contábeis independentes se comprometem por longos períodos nas pequenas, médias e grandes empresas de auditoria externa e quais emoções são vivenciadas durante sua carreira. Um link do questionário foi compartilhado com vinte contatos via e-mail e estes, por sua vez, encaminharam o questionário para seus contatos, totalizando um retorno de 259 respostas. Conforme destacado por Marconi e Lakatos (2002), o questionário desempenha papel fundamental na pesquisa social, servindo como instrumento essencial para coletar informações diretamente dos respondentes.

Um questionário (apêndice A) foi desenvolvido pela autora da presente pesquisa com objetivo de entender melhor os sentimentos de auditores externos no exercício de suas funções. Esse instrumento possibilita a avaliação de fatores em relação ao objeto de estudo, estabelecendo uma relação lógica entre eles, conforme proposto por Martins e Theóphilo (2016).

Na primeira parte do questionário, levantou-se dados sociodemográficos e profissionais dos respondentes. As informações solicitadas foram: 1. idade; 2. gênero; 3. nível de escolaridade; 4. tempo de experiência como auditor externo; 5. horas médias trabalhadas por semana; 6. modalidade de trabalho; e, por fim, 7. porte da empresa de auditoria externa em que trabalha.

Procurou-se entender, na segunda parte, opiniões sobre o trabalho de auditoria externa. Aplicou-se uma escala Likert de um a cinco, sendo 1. discordo totalmente; 2. discordo parcialmente; 3. neutro; 4. concordo parcialmente; e 5. concordo totalmente; para compreender se os respondentes concordavam com uma série de afirmações sobre a profissão e o cotidiano nas empresas. Nesta seção, também foi elaborada uma pergunta fechada com alternativas relacionada à influência do trabalho de auditoria no desenvolvimento de emoções.

Na terceira parte, absorve-se quais emoções são mais frequentes no cotidiano do auditor. Uma nova escala Likert de um a cinco foi aplicada: 1. nunca; 2. raramente; 3. às vezes; 4. frequentemente; e 5. sempre. Dessa vez, a escala foi utilizada para que os auditores pudessem indicar a frequência com que vivenciavam diversas emoções, tanto positivas, quanto negativas. Duas perguntas fechadas também foram incluídas na seção para entender as principais características emocionais positivas e negativas são desenvolvidas durante o trabalho de auditoria.



Com o objetivo de entender quais sentimentos são mais fortalecidos no trabalho em equipe, elaborou-se a quarta parte do questionário, mensurado em escala Likert de um a cinco, sendo 1. discordo totalmente; 2. discordo parcialmente; 3. neutro; 4. concordo parcialmente; e 5. concordo totalmente; novamente para checar se os respondentes concordavam ou não com uma série de afirmações. Em complemento, foram elaboradas três perguntas fechadas com objetivo de identificar quais emoções são aprimoradas com trabalho em equipe.

Na quinta parte e última parte do questionário, buscou-se compreender qual fator determinante para o comprometimento do auditor com a profissão. Uma escala Likert de um a cinco foi aplicada: 1. nenhum impacto; 2. impacto baixo; 3. impacto moderado; 4. impacto alto; e 5. impacto muito significativo. A escala buscou saber qual a opinião dos profissionais sobre diversos fatores que impactam diretamente no comprometimento. Por fim, uma pergunta aberta solicitava ao respondente escrever uma emoção que o mantém comprometido com a carreira.

### ***3.1.3 Pré-teste***

Segundo Martins e Theóphilo (2016), após criar o questionário, é essencial submetê-lo a uma fase de testes antes de sua implementação definitiva. Nesse estágio, é aconselhável selecionar uma amostra relativamente pequena, composta por um grupo de três a dez colaboradores, para participar do processo. Trata-se de uma etapa muito importante, pois a análise dos dados coletados durante os testes revelará possíveis falhas, ambiguidades na interpretação de enunciados, inconsistências nas respostas, complexidade nas questões formuladas, perguntas que possam causar desconforto aos respondentes e problemas relacionados à compreensão da linguagem utilizada, entre outros aspectos a serem considerados e aprimorados.

Essa atividade deve ser conduzida no formato de entrevista, na qual, após aplicação do pré-teste, o entrevistado deve ser encorajado pelo pesquisador a expressar opiniões sobre o instrumento utilizado, destacando áreas a serem aprimoradas em termos de formato, conteúdo e sequência, conforme indicado por Gil (2007).

Dessa forma, conduziu-se um pré-teste com quatro auditores externos, no mês de outubro de 2023, com o propósito de ajustar o instrumento de pesquisa, focando em questões ambíguas, compreensão das perguntas e tempo de resposta. Foram analisadas quais adaptações seriam requeridas para aprimorar a eficácia do questionário e, após o feedback dos participantes e o primeiro ajuste das questões, o instrumento foi novamente aplicado em sua versão final, utilizando a plataforma de Formulários Google.

A análise dos dados será mais aprofundada na seção quatro, onde serão apresentados resultados e interpretações dos dados.

## 4 Resultados e Interpretação dos Dados

Neste capítulo, apresentam-se resultados e interpretações do questionário, divulgado pela plataforma Formulários Google com um total de duzentos e quarenta e nove respostas.

### 4.1 Resultados e interpretações

A primeira seção do questionário foi projetada com o intuito de obter dados sociodemográficos dos participantes para compreender o perfil dos respondentes.

Tabela 4

#### Idade

<i>Faixa etária</i>	<i>Quantidade</i>	<i>Porcentagem (%)</i>
Menos de 25 anos	80	32,13%
25-34 anos	147	59,04%
35-44 anos	19	7,63%
45-54 anos	3	1,20%
55 anos ou mais	0	0,00%

Tabela 5

#### Gênero

<i>Gênero</i>	<i>Quantidade</i>	<i>Porcentagem (%)</i>
Feminino	153	61,45%
Masculino	96	38,55%
Outros	0	0,00%

Tabela 6

#### Nível de escolaridade

<i>Escolaridade</i>	<i>Quantidade</i>	<i>Porcentagem (%)</i>
Graduação	183	74,09%
Pós-graduação <i>Lato sensu</i>	58	23,48%
Pós-graduação <i>Stricto sensu</i>	6	2,43%

*Nota:* pergunta não obrigatória. Foram coletadas 247 respostas (duas pessoas não responderam à questão).

A partir dos resultados obtidos pelas tabelas 4, 5 e 6, percebe-se que a maioria dos participantes se encontra na faixa etária de 25 a 34 anos (59,04%) e se identifica com o gênero feminino (61,45%). Dos participantes respondentes, a grande maioria (74,09%) possui graduação completa. Dentro dessa faixa etária, observamos a presença de profissionais que abrangem diversas categorias, desde *trainees* até sócios.

Como mostra a tabela 7, mais da metade (52,21%) dos auditores possui de 1 a 3 anos de experiência, e profissionais que possuem mais experiência de carreira, com 7 anos ou mais, totalizam 20,48%. 84,34% dos auditores respondentes também informaram que trabalham, em média, de 40 a 50 horas semanais (tabela 8). É interessante ressaltar que, dos 29 respondentes

que excedem as 51 horas médias de trabalho por semana, 21 possuem mais de 7 anos de experiência, ou seja, os resultados corroboram com o pensamento de que auditores mais experientes, como gerentes e sócios, tendem a trabalhar mais do que quando ocupavam posições mais juniores, pois precisam estar constantemente disponíveis para suas equipes.

Tabela 7

**Tempo de experiência como auditor externo**

<i>Tempo</i>	<i>Quantidade</i>	<i>Porcentagem (%)</i>
Menos de 1 ano	15	6,02%
1-3 anos	130	52,21%
4-6 anos	53	21,29%
7-10 anos	26	10,44%
Mais de 10 anos	25	10,04%

Tabela 8

**Horas médias de trabalho por semana**

<i>Tempo</i>	<i>Quantidade</i>	<i>Porcentagem (%)</i>
Menos de 40 horas	4	1,61%
40-50 horas	210	84,34%
51-60 horas	27	10,84%
Mais de 60 horas	8	3,21%

Os dados da tabela 9 podem corroborar com os apontamentos de Martins (2020), que afirmam que, com a pandemia de Covid-19, muitas organizações se viram obrigadas a realizar uma transição acelerada do trabalho presencial para o *home office*, havendo então uma transição significativa para a auditoria remota. Uma pequena parcela dos auditores ainda trabalha presencialmente (4,02%), mas a maioria está em regime híbrido (87,95%), em decorrência da flexibilização dos modelos de trabalho e do afrouxamento das medidas sanitárias até então vigentes por conta da pandemia. Os profissionais respondentes trabalham, em sua maioria, em empresas de grande porte (89,96%), conforme mostram os dados da tabela 10.

Tabela 9

**Modelo de trabalho**

<i>Modelo</i>	<i>Quantidade</i>	<i>Porcentagem (%)</i>
Remoto	20	8,03%
Presencial	10	4,02%
Híbrido	219	87,95%

Tabela 10

**Porte da empresa de auditoria**

<i>Porte</i>	<i>Quantidade</i>	<i>Porcentagem (%)</i>
Pequena	5	2,01%
Média	20	8,03%
Grande	224	89,96%

Tabela 11  
**Relação de idade com emoções positivas e negativas**

<i>Faixa etária</i>	<i>Tipo de emoção</i>	<i>Emoção</i>	<i>Quantidade</i>	<i>Porcentagem (%)</i>
Menos de 25 anos (80 respondentes)	Positiva	Autoconfiança	8	10,00%
		Comprometimento	28	35,00%
		Empatia	0	00,00%
		Paciência	6	7,50%
		Persistência	8	10,00%
	Negativa	Responsabilidade	30	37,50%
		Ansiedade	32	40,00%
		Ceticismo excessivo	4	5,00%
		Desgaste emocional	41	51,25%
		Frustração	2	2,50%
25-34 anos (147 respondentes)	Positiva	Sensibilidade excessiva	1	1,25%
		Autoconfiança	8	5,44%
		Comprometimento	49	33,33%
		Empatia	2	1,36%
		Paciência	9	6,12%
	Negativa	Persistência	25	17,01%
		Responsabilidade	54	36,73%
		Ansiedade	63	42,86%
		Ceticismo excessivo	8	5,44%
		Desgaste emocional	66	44,90%
35-44 anos (19 respondentes)	Positiva	Frustração	7	4,76%
		Sensibilidade excessiva	3	2,04%
		Autoconfiança	0	00,00%
		Comprometimento	9	47,37%
		Empatia	1	5,26%
	Negativa	Paciência	0	00,00%
		Persistência	2	10,53%
		Responsabilidade	7	36,84%
		Ansiedade	5	26,32%
		Desgaste emocional	10	52,63%
45-54 anos (3 respondentes)	Positiva	Frustração	0	00,00%
		Sensibilidade excessiva	1	5,26%
		Autoconfiança	0	0,00%
		Comprometimento	1	33,33%
		Empatia	0	0,00%
	Negativa	Paciência	1	33,33%
		Persistência	0	0,00%
		Responsabilidade	1	33,33%
		Ansiedade	2	66,66%
		Ceticismo excessivo	0	0,00%
	Negativa	Desgaste emocional	1	33,33%
		Frustração	0	0,00%
		Sensibilidade excessiva	0	0,00%

Adicionalmente, comparou-se a idade dos profissionais com emoções positivas e negativas, com objetivo de entender se emoções vivenciadas são diferentes em cada fase da vida e da carreira. Os dados de tal comparação foram reunidos na tabela 11.

Os achados demonstram que, entre todos os profissionais – dos mais jovens até os mais velhos –, a responsabilidade é o sentimento positivo mais presente em todas as faixas do questionário. Por outro lado, levando em consideração emoções negativas, o desgaste emocional também está presente durante toda a carreira de auditoria, sendo o sentimento predominante nas faixas etárias de menos de 25 anos, de 25 a 34 anos e de 34 a 44 anos. Entre os respondentes de 45 a 54 anos, predominou a ansiedade.

Na segunda seção do questionário deste estudo, buscou-se compreender quais emoções e sensações são predominantemente experienciadas pelos auditores em sua profissão e como o exercício da auditoria influencia tais emoções. As perguntas de 1 a 3 da tabela 12 referem-se a emoções positivas e as perguntas 4 a 6 a emoções negativas.

Segundo as respostas, constatou-se que mais de 60% dos participantes relataram experimentar níveis significativos de estresse devido à pressão e aos prazos apertados (79,92% concordando totalmente com a afirmação). Também mencionaram sentirem-se pressionados para corresponder às expectativas de seus clientes e superiores (61,04%). A sobrecarga pelo volume de informações a serem analisadas durante a auditoria também foi um ponto de concordância entre os respondentes, o que também indica o desenvolvimento de emoções negativas.

No entanto, é essencial ressaltar que, do ponto de vista dos respondentes, o trabalho de auditoria é enriquecedor em termos de desafios intelectuais (com 95,98% concordando parcial ou totalmente). Adicionalmente, a atividade de auditoria externa confere a eles profundo sentimento de contribuição e relevância para as organizações (89,56% dos auditores afirmaram concordar parcial ou totalmente), ao mesmo tempo em que a interação com as equipes proporciona gratificante sensação de colaboração e apoio mútuo (totalizando 90,36% concordâncias).

As informações obtidas podem corroborar com Beau e Jerman (2022), pois segundo os autores, alguns auditores conseguem se manter na profissão porque se identificam com o trabalho e/ou valores da empresa, pelo trabalho em equipe, por apego emocional, pelo desenvolvimento de habilidades, competências e conhecimentos, pelo desejo de aprender ou por realização pessoal. Importante mencionar também que todos os profissionais participantes experienciaram tanto emoções positivas quanto negativas, ou seja, o trabalho, embora traga emoções positivas, também pode resultar em respostas negativas, bem como afirmam Lupu e Empson (2015).

Tabela 12

**Emoções vivenciadas no trabalho de auditoria externa**

<i>Afirmação</i>	<i>Escala Likert</i>	<i>Quantidade</i>	<i>Porcentagem</i>
1. Durante o trabalho de auditoria externa me sinto desafiado(a) e estimulado(a) intelectualmente.	Discordo totalmente	0	0,00%
	Discordo parcialmente	2	0,80%
	Neutro	8	3,21%
	Concordo parcialmente	71	28,51%
	Concordo totalmente	168	67,47%
2. O trabalho de auditoria me proporciona senso de contribuição e importância para a organização.	Discordo totalmente	2	0,80%
	Discordo parcialmente	7	2,81%
	Neutro	17	6,83%
	Concordo parcialmente	95	38,15%
	Concordo totalmente	128	51,41%
3. Interagir com a equipe de auditoria me traz uma sensação de colaboração e apoio mútuo.	Discordo totalmente	1	0,40%
	Discordo parcialmente	3	1,20%
	Neutro	20	8,03%
	Concordo parcialmente	90	36,14%
	Concordo totalmente	135	54,22%
4. O trabalho de auditoria externa pode ser estressante devido à pressão, aos prazos apertados e às responsabilidades envolvidas.	Discordo totalmente	0	0,00%
	Discordo parcialmente	2	0,80%
	Neutro	7	2,81%
	Concordo parcialmente	41	16,47%
	Concordo totalmente	199	79,92%
5. Às vezes, me sinto sobrecarregado(a) pela carga de trabalho e pelo volume de informações a serem analisadas durante a auditoria.	Discordo totalmente	0	0,00%
	Discordo parcialmente	6	2,41%
	Neutro	18	7,23%
	Concordo parcialmente	75	30,12%
	Concordo totalmente	150	60,24%
6. Durante o trabalho de auditoria externa, me sinto pressionado(a) para atender às expectativas dos clientes e/ou superiores.	Discordo totalmente	1	0,40%
	Discordo parcialmente	5	2,01%
	Neutro	19	7,63%
	Concordo parcialmente	72	28,92%
	Concordo totalmente	152	61,04%

Ainda na segunda seção, indagou-se sobre como o trabalho de auditoria externa afeta o desenvolvimento das competências emocionais dos auditores independentes.

Os resultados apresentados na tabela 13 indicam que 16,06% dos participantes acreditam que o pensamento crítico desempenha um papel fundamental nesse processo (a resposta mais escolhida, com 40 respondentes), 14,46% consideram que os desafios constantes promovem o desenvolvimento de tais competências e outros 14,46% mencionam a importância da resiliência. Além disso, 12,05% destacam a influência da inteligência emocional na promoção da resolução de conflitos, 8,03% enfatizam o desenvolvimento de habilidades emocionais para trabalhar em equipe, enquanto outros 8,03% entendem o estímulo ao crescimento profissional como fator relevante. Por fim, 7,63% dos participantes destacam a importância da interação com diversas culturas na formação dessas competências emocionais, o que pode complementar o pensamento de Dashtipour e Vidaillet (2017): o trabalho ressalta a interconexão entre dinâmica de equipe e emoções experimentadas pelos seus membros.

Tabela 13

**Influência do trabalho de auditoria no desenvolvimento de competências emocionais**

	<i>Quantidade</i>	<i>Porcentagem (%)</i>
Estimulando a autoestima para o crescimento profissional	20	8,03%
Desenvolvendo habilidades emocionais para trabalhar em grupo	20	8,03%
Promovendo resiliência	36	14,46%
Estimulando o senso de prioridade	16	6,43%
Estimulando a tomada de decisão	14	5,62%
Treinando o autocontrole	14	5,62%
Despertando pensamento crítico	40	16,06%
Estimulando a empatia	1	0,40%
Promovendo desafios constantes	36	14,46%
Estimulando a resolução de conflitos através da inteligência emocional	30	12,05%
Promovendo a interação com pessoas de diferentes origens ou perspectivas	19	7,63%
Treinando a comunicação eficaz	3	1,20%

Com objetivo de avaliar se participantes do grupo feminino e do grupo masculino sentem as mesmas emoções positivas e negativas, comparou-se os tipos de emoções vivenciadas por esses dois grupos e os resultados foram apresentados na tabela 14.

Verificou-se que tanto mulheres quanto homens apresentam como emoções positivas de maior frequência a responsabilidade e o comprometimento (totalizando 73,20% das mulheres e 69,80% dos homens).

Em relação às emoções negativas, a ansiedade e o desgaste emocional foram os sentimentos mais mencionados por ambos os grupos (90,85% do grupo feminino e 84,38% do masculino), ou seja, as emoções positivas e negativas de maior destaque vivenciadas no dia a dia dos auditores são as mesmas independente do gênero.

Tabela 14

**Relação de gênero com emoções positivas e negativas**

<i>Gênero</i>	<i>Tipo de emoção</i>	<i>Emoção</i>	<i>Quantidade</i>	<i>Porcentagem (%)</i>
Feminino (153 respondentes)	Positiva	Autoconfiança	9	5,88%
		Comprometimento	59	38,56%
		Empatia	1	0,65%
		Paciência	9	5,88%
		Persistência	22	14,38%
		Responsabilidade	53	34,64%
	Negativa	Ansiedade	61	39,87%
		Ceticismo excessivo	6	3,92%
		Desgaste emocional	78	50,98%
		Frustração	4	2,61%
		Sensibilidade excessiva	4	2,61%
		Masculino (96 respondentes)	Positiva	Autoconfiança
Comprometimento	28			29,17%
Empatia	2			2,08%
Paciência	7			7,29%
Persistência	13			13,54%
Responsabilidade	39			40,63%
Negativa	Ansiedade		41	42,71%
	Ceticismo excessivo		9	9,38%
	Desgaste emocional		40	41,67%
	Frustração		5	5,21%
	Sensibilidade excessiva		1	1,04%

Na terceira parte do questionário, investigou-se **quais emoções ocorrem com maior frequência no dia a dia dos auditores**. Os participantes foram questionados sobre a regularidade com que experimentam diversas emoções, incluindo estresse, ansiedade, frustração, satisfação, orgulho, felicidade, empatia, confiança, preocupação, alívio, desapontamento, tensão, desconfiança, medo, raiva, motivação e desmotivação.

Os resultados apresentados na tabela 15 revelaram que emoções como frustração, felicidade, alívio, desapontamento, desconfiança, medo, raiva e desmotivação têm ocorrências muito equilibradas e são sentidas, em sua maioria (acima de 35%), às vezes.



Tabela 15  
**Frequência da vivência de emoções**

<i>Emoção</i>	<i>Escala Likert</i>	<i>Quantidade</i>	<i>Porcentagem</i>
Estresse	Nunca	1	0,40%
	Raramente	13	5,22%
	Às vezes	84	33,73%
	Frequentemente	110	44,18%
	Sempre	41	16,47%
Ansiedade	Nunca	5	2,01%
	Raramente	21	8,43%
	Às vezes	72	28,92%
	Frequentemente	99	39,76%
	Sempre	52	20,88%
Frustração	Nunca	5	2,01%
	Raramente	54	21,69%
	Às vezes	119	47,79%
	Frequentemente	49	19,68%
	Sempre	22	8,84%
Satisfação	Nunca	0	0,00%
	Raramente	11	4,42%
	Às vezes	91	36,55%
	Frequentemente	126	50,60%
	Sempre	21	8,43%
Orgulho	Nunca	1	0,40%
	Raramente	16	6,43%
	Às vezes	79	31,73%
	Frequentemente	109	43,78%
	Sempre	44	17,67%
Felicidade	Nunca	0	0,00%
	Raramente	27	10,84%
	Às vezes	114	45,78%
	Frequentemente	91	36,55%
	Sempre	17	6,83%
Empatia	Nunca	1	0,40%
	Raramente	17	6,83%
	Às vezes	62	24,90%
	Frequentemente	113	45,38%
	Sempre	56	22,49%
Confiança	Nunca	0	0,00%
	Raramente	17	6,83%
	Às vezes	84	33,73%
	Frequentemente	117	46,99%
	Sempre	31	12,45%
Preocupação	Nunca	1	0,40%
	Raramente	5	2,01%
	Às vezes	39	15,66%
	Frequentemente	96	38,55%
	Sempre	108	43,37%

Continua

<b>Frequência da vivência de emoções</b>			
<i>Emoção</i>	<i>Escala Likert</i>	<i>Quantidade</i>	<i>Porcentagem</i>
Alívio	Nunca	5	2,01%
	Raramente	50	20,08%
	Às vezes	116	46,59%
	Frequentemente	66	26,51%
	Sempre	12	4,82%
Desapontamento	Nunca	7	2,81%
	Raramente	62	24,90%
	Às vezes	118	47,39%
	Frequentemente	45	18,07%
	Sempre	17	6,83%
Tensão	Nunca	1	0,40%
	Raramente	15	6,02%
	Às vezes	83	33,33%
	Frequentemente	94	37,75%
	Sempre	56	22,49%
Desconfiança	Nunca	21	8,43%
	Raramente	63	25,30%
	Às vezes	95	38,15%
	Frequentemente	42	16,87%
	Sempre	28	11,24%
Medo	Nunca	29	11,65%
	Raramente	56	22,49%
	Às vezes	94	37,75%
	Frequentemente	48	19,28%
	Sempre	22	8,84%
Raiva	Nunca	23	9,24%
	Raramente	66	26,51%
	Às vezes	85	34,14%
	Frequentemente	48	19,28%
	Sempre	27	10,84%
Motivação	Nunca	5	2,01%
	Raramente	20	8,03%
	Às vezes	88	35,34%
	Frequentemente	102	40,96%
	Sempre	34	13,65%
Desmotivação	Nunca	24	9,64%
	Raramente	50	20,08%
	Às vezes	100	40,16%
	Frequentemente	55	22,09%
	Sempre	20	8,03%

Ainda de acordo com a tabela 15, outras emoções como estresse, ansiedade, satisfação, orgulho, empatia, confiança, tensão e motivação são mais frequentemente experimentadas, com destaque para 1. estresse, com 60,65% dos participantes afirmando que o experimentam frequentemente ou sempre; 2. satisfação, com 59,03%; e 3. orgulho, com 61,45%.

É interessante observar que tanto emoções positivas quanto emoções negativas aparecem no cotidiano dos profissionais respondentes.

Além das emoções anteriormente mencionadas como frequentes, um grande destaque dos sentimentos recorrentes é a **preocupação**, que lidera a escala como emoção presente de forma mais constante no dia a dia dos auditores: 81,92% dos participantes afirmaram que se sentem preocupados frequentemente ou sempre. É muito importante notar que esse dado corrobora com Guénin-Paracini et al. (2014) e Martins (2020), que defendem que a auditoria é uma profissão que pode desencadear ansiedade, estresse, medo de errar, elevada carga de horas trabalhadas, pressão e maior dificuldade para separar a vida pessoal e profissional, gerando assim altos níveis de preocupação.

Também se perguntou, conforme tabelas 16 e 17, quais as principais características emocionais positivas e negativas que se desenvolvem no contexto do trabalho de auditoria externa. Os resultados destacaram que **a responsabilidade foi a característica emocional positiva** de maior relevância, com 36,95%, seguida do comprometimento, com 34,94%, enquanto **o desgaste emocional se destacou como característica emocional negativa proeminente**, com 47,39% das escolhas, e, em segundo lugar, a ansiedade, com 40,96%.

Tabela 16

**Qual a principal característica emocional positiva desenvolvida durante o trabalho de auditoria externa?**

<i>Emoção positiva</i>	<i>Quantidade</i>	<i>Porcentagem (%)</i>
Autoconfiança	16	6,43%
Persistência	35	14,06%
Paciência	16	6,43%
Empatia	3	1,20%
Responsabilidade	92	36,95%
Comprometimento	87	34,94%

Tabela 17

**Qual a principal característica emocional negativa desenvolvida durante o trabalho de auditoria externa?**

<i>Emoção negativa</i>	<i>Quantidade</i>	<i>Porcentagem (%)</i>
Ansiedade	102	40,96%
Desgaste emocional	118	47,39%
Ceticismo excessivo	15	6,02%
Sensibilidade excessiva	5	2,01%
Frustração	9	3,61%

A quarta seção tem como objetivo compreender **quais sentimentos são fortalecidos** durante o trabalho em equipe. Foi destacado, conforme mostra a tabela 18, que em situações

desafiadoras, **o trabalho em equipe contribui para que auditores se sintam mais confiantes e resilientes** (86,35% concordando parcial ou totalmente). Também auxilia no desenvolvimento de habilidades sociais, como capacidade de trabalhar em grupo e resolver conflitos, assim como defende Anderson-Gough et al. (1998): o pertencimento a um grupo, ou seja, o fazer parte de uma equipe, desenvolve sentimentos de comprometimento, superação de dificuldades, solidariedade, apego emocional pelo ofício e empatia.

No entanto, é relevante destacar que 43,78% dos participantes concordam parcialmente que o trabalho em equipe pode gerar estresse e frustração e 27,71% concordam totalmente com essa afirmação. Tais resultados demonstram a complexidade das dinâmicas de trabalho em equipe no contexto da auditoria externa: ao mesmo tempo em que pode gerar fortalecer certos sentimentos positivos, também surgem desafios emocionais. Este achado corrobora com o que afirmam Beau e Jerman (2022): o auditor, no decorrer de sua carreira, lida com colegas, equipes e clientes, o que exige adaptação a diferentes personalidades. Essa constante exposição pode gerar pressão e desencadear emoções negativas, como ansiedade, estresse e frustração.

Tabela 18

**Trabalho em equipe**

<i>Situações</i>	<i>Escala Likert</i>	<i>Quantidade</i>	<i>Porcentagem</i>
1. Em situações desafiadoras, trabalho em equipe ajuda a me sentir mais confiante e resiliente.	Discordo totalmente	1	0,40%
	Discordo parcialmente	6	2,41%
	Neutro	27	10,84%
	Concordo parcialmente	122	49,00%
	Concordo totalmente	93	37,35%
2. Às vezes, o trabalho em equipe pode causar estresse e frustração.	Discordo totalmente	3	1,20%
	Discordo parcialmente	26	10,44%
	Neutro	42	16,87%
	Concordo parcialmente	109	43,78%
	Concordo totalmente	69	27,71%
3. O trabalho em equipe me ajuda a desenvolver habilidades sociais, como capacidade de trabalhar em grupo e resolver conflitos.	Discordo totalmente	0	0,00%
	Discordo parcialmente	1	0,40%
	Neutro	9	3,61%
	Concordo parcialmente	106	42,57%
	Concordo totalmente	133	53,41%

Na quinta e última seção do questionário, exploramos fatores preponderantes no comprometimento dos auditores com a profissão e quais deles contribuem para que os profissionais permaneçam nesse campo de atuação. De acordo com a perspectiva de Meyer e Allen (1991), esse comprometimento é um estado psicológico que envolve a vivência de emoções positivas pelos profissionais e influencia o desejo de continuar suas atividades de

maneira proativa, contribuindo para a melhoria do desempenho e das relações interpessoais na organização.

Tabela 19

**Fatores que influenciam no comprometimento com a profissão**

<i>Fatores</i>	<i>Escala Likert</i>	<i>Quantidade</i>	<i>Porcentagem</i>
Crescimento e progressão na carreira	Nenhum impacto	1	0,40%
	Impacto baixo	5	2,01%
	Impacto moderado	20	8,03%
	Impacto alto	66	26,51%
	Impacto muito significativo	157	63,05%
Reconhecimento e valorização	Nenhum impacto	4	1,61%
	Impacto baixo	12	4,82%
	Impacto moderado	38	15,26%
	Impacto alto	62	24,90%
	Impacto muito significativo	133	53,41%
Suporte e apoio	Nenhum impacto	8	3,21%
	Impacto baixo	15	6,02%
	Impacto moderado	48	19,28%
	Impacto alto	91	36,55%
	Impacto muito significativo	87	34,94%
Equilíbrio entre vida pessoal e profissional	Nenhum impacto	22	8,84%
	Impacto baixo	30	12,05%
	Impacto moderado	55	22,09%
	Impacto alto	52	20,88%
	Impacto muito significativo	90	36,14%
Autonomia e responsabilidade	Nenhum impacto	1	0,40%
	Impacto baixo	9	3,61%
	Impacto moderado	53	21,29%
	Impacto alto	110	44,18%
	Impacto muito significativo	76	30,52%
Modalidade do trabalho	Nenhum impacto	7	2,81%
	Impacto baixo	16	6,43%
	Impacto moderado	46	18,47%
	Impacto alto	85	34,14%
	Impacto muito significativo	95	38,15%
Treinamentos contínuos	Nenhum impacto	4	1,61%
	Impacto baixo	18	7,23%
	Impacto moderado	62	24,90%
	Impacto alto	89	35,74%
	Impacto muito significativo	76	30,52%
Troca de experiências	Nenhum impacto	3	1,20%
	Impacto baixo	12	4,82%
	Impacto moderado	39	15,66%
	Impacto alto	93	37,35%
	Impacto muito significativo	102	40,96%

Continua

Conclusão

<b>Fatores que influenciam no comprometimento com a profissão</b>			
<i>Fatores</i>	<i>Escala Likert</i>	<i>Quantidade</i>	<i>Porcentagem</i>
Apoio a mudanças	Nenhum impacto	3	1,20%
	Impacto baixo	32	12,85%
	Impacto moderado	62	24,90%
	Impacto alto	90	36,14%
	Impacto muito significativo	62	24,90%
Autonomia para tomar decisões	Nenhum impacto	4	1,61%
	Impacto baixo	16	6,43%
	Impacto moderado	55	22,09%
	Impacto alto	116	46,59%
	Impacto muito significativo	58	23,29%
Dinâmica da profissão	Nenhum impacto	5	2,01%
	Impacto baixo	15	6,02%
	Impacto moderado	48	19,28%
	Impacto alto	80	32,13%
Comunicação assertiva	Impacto muito significativo	101	40,56%
	Nenhum impacto	6	2,41%
	Impacto baixo	12	4,82%
	Impacto moderado	55	22,09%
	Impacto alto	83	33,33%
	Impacto muito significativo	93	37,35%

Alguns fatores desempenham papéis de destaque nesse comprometimento, bem como trazem os dados da tabela 19. O primeiro é **a perspectiva de crescimento e progresso na carreira**, com 89,56% dos respondentes concordando que tal fator possui impacto alto e muito significativo, o que destaca a importância que auditores atribuem a oportunidades de desenvolvimento profissional, conforme defende Damiano (2022). Empresas de auditoria devem empenhar-se em identificar e atender às necessidades mais profundas dos profissionais, reconhecer elementos como oportunidades de crescimento na carreira.

Outros dois fatores, ambos com 78,31% das opiniões convergindo para impacto alto e muito significativo, são **reconhecimento e valorização e troca de experiências**. O surgimento do reconhecimento e valorização nos resultados reafirma ideias de Damiano (2022) – para manter o engajamento e estimular a vontade de permanecer na empresa, estas devem empenhar-se em valorizar e reconhecer o desempenho de seus colaboradores –, bem como de Abdoucheli e Jayet (1994), Dejourns (2001) e Mendes (2007) – sentimentos negativos em relação ao trabalho são gerados por problemas relacionados à organização, inclusive a falta de reconhecimento.



Analisando as respostas dadas por gênero, segundo a tabela 20, a palavra mais escolhida pelas mulheres para definir qual a emoção que as mantém comprometidas com a profissão foi **satisfação**, com 24,18%, já o termo mais mencionado pelos homens foi **crecimento e desenvolvimento profissional**, com 15,63%.



Tabela 20

**Relação de gênero com emoções que mantêm os profissionais comprometidos**

<i>Gênero</i>	<i>Emoções</i>	<i>Quantidade</i>	<i>Porcentagem (%)</i>
Feminino	Ambição	3	1,96%
	Ansiedade, estresse e preocupação	14	9,15%
	Aprendizado e conhecimento	18	11,76%
	Comprometimento e amor/admiração pela profissão	8	5,23%
	Confiança e autoconfiança	3	1,96%
	Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional	17	11,11%
	Desafios e superação	10	6,54%
	Necessidade e sobrevivência (dinheiro)	4	2,61%
	Em branco	4	2,61%
	Trabalho em equipe e pertencimento	7	4,58%
	Medo	3	1,96%
	Motivação e ambição	11	7,19%
	Orgulho	13	8,50%
	Reconhecimento e valorização	7	4,58%
	Resiliência e persistência	6	3,92%
	Senso de responsabilidade	6	3,92%
	Satisfação, dever cumprido e realização profissional	37	24,18%
	Outros sentimentos negativos (Abdicação da vida pessoal)	1	0,65%
	Outros sentimentos positivos (Agradecimento, esperança, felicidade, gratidão)	8	5,23%
	Trabalho me traz benefícios (estabilidade financeira)	1	0,65%

Continua

**Relação de gênero com emoções que mantêm os profissionais comprometidos**

<i>Gênero</i>	<i>Emoções</i>	<i>Quantidade</i>	<i>Porcentagem (%)</i>
Masculino	Ansiedade, estresse e preocupação	3	3,13%
	Aprendizado e conhecimento	9	9,38%
	Comprometimento e amor/admiração pela profissão	4	4,17%
	Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional	15	15,63%
	Desafios e superação	7	7,29%
	Necessidade e sobrevivência (dinheiro)	3	3,13%
	Em branco	4	4,17%
	Trabalho em equipe e pertencimento	7	7,29%
	Motivação e ambição	9	9,38%
	Orgulho	4	4,17%
	Reconhecimento e valorização	4	4,17%
	Resiliência e persistência	6	6,25%
	Senso de responsabilidade	7	7,29%
	Satisfação, dever cumprido e realização profissional	12	12,50%
	Outros sentimentos negativos (Angústia, pressão, indignação)	3	3,13%
	Outros sentimentos positivos (Esperança, felicidade)	5	5,21%
	Trabalho me traz benefícios (estabilidade financeira, segurança, rotina, equilíbrio)	5	5,21%

*Nota.* A pergunta “Cite uma emoção que você vivencia no dia a dia que o mantém comprometido com a carreira” foi elaborada como pergunta aberta, ou seja, os respondentes tinham a liberdade para escreverem o que desejassem. Para a transformação dos dados em tabela, as principais palavras descritas foram selecionadas e agrupadas. Alguns respondentes informaram mais de uma emoção – dessa forma, as porcentagens não totalizam 100%.

## 5 Conclusão

O objetivo central desta pesquisa foi compreender quais emoções que se desenvolvem ao longo da carreira de auditores independentes, influenciando o comprometimento com a profissão. Para atingir esse propósito, embasados na literatura acadêmica, exploramos as emoções vivenciadas no trabalho de auditoria.

Os resultados obtidos indicam que a satisfação é a emoção que mais mantém auditores comprometidos com a profissão, e a perspectiva de crescimento e progressão na carreira é o fator de maior influência no comprometimento com o trabalho. Além disso, identificamos emoções mais frequentes no cotidiano dos profissionais, podendo-se destacar estresse, ansiedade, satisfação, orgulho, empatia, confiança, tensão e motivação. A preocupação, em complemento aos sentimentos anteriores, se destaca como emoção presente de forma mais constante no dia a dia dos auditores.

A pesquisa explorou quais características emocionais positivas e negativas são desenvolvidas durante o trabalho de auditoria externa, evidenciando a responsabilidade como a principal característica positiva e o desgaste emocional como a negativa. Investigamos também como o trabalho em equipe influencia emoções dos auditores, destacando seu papel em fortalecer a confiança e resiliência das equipes, embora, em alguns momentos, possa causar frustração e estresse.

Esses resultados possuem relevância tanto para a prática profissional quanto para o meio acadêmico, por fornecer insights úteis para auditores e empresas de auditoria, ajudando-os a gerenciar questões emocionais no ambiente de trabalho e lidar com o comprometimento dos profissionais. Os dados dessa pesquisa também podem servir como base sólida para pesquisas futuras relacionadas ao tema, incentivando a continuidade da investigação e o aprofundamento dos aspectos emocionais na área de auditoria. Isso pode, por sua vez, levar ao desenvolvimento de teorias ou modelos mais abrangentes que expliquem o impacto das emoções nas decisões e na qualidade do trabalho dos auditores.

Finalmente, esses resultados podem ser integrados aos currículos acadêmicos de programas de graduação e pós-graduação em auditoria e contabilidade, preparando os futuros auditores para a enfrentarem com eficácia desafios emocionais inerentes à profissão.

## Referências

- Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Alberton, L., & Beuren, I. M. (2003). A formação comportamental de auditores contábeis independentes: Um estudo multicaso. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RE-CADM)*, 2, 1-24. doi:10.5329/RECADM.20020102004
- Almeida, M. C. (2010). *Auditoria: Um curso moderno e completo* (7a ed.). São Paulo: Atlas.
- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (1998). ‘Work hard, play hard’: An analysis of organizational cliché in two accountancy practices. *Organization*, 5(4), 565-592. doi :10.1177/135050849854007
- Bandeira, M. L., Marques, A. L., & Veiga, R. T. (2000). As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: Um estudo na ECT/MG. *Revista de Administração Contemporânea*, 4(2), 133-157. doi:10.1590/S1415-65552000000200008
- Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (2007). Why does affect matter in organizations?. *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 36-59. doi:10.5465/amp.2007.24286163
- Beau, P. (2018). Contrôle des performances individuelles et sentiment de justice : Une étude de l’apparition de risques psychosociaux dans les grands cabinets d’audit. *Comptabilité - Contrôle - Audit*, 24(3), 97-131. doi:10.3917/cca.243.0097
- Beau, P., & Jerman, L. (2022). Bonding forged in “auditing hell”: The emotional qualities of Big Four auditors. *Critical Perspectives on Accounting*, 83, 1-15. doi:10.1016/j.cpa.2021.10.2356
- Briner, R. B. (1999). The neglect and importance of emotion at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(3), 323-346. doi: 10.1080/1359432993.98212
- Brody, L. R., Hall, J. A., & Stokes, L. R. (2016). Gender and emotion: Theory, findings, and context. In L. F. Barret, M. Lewis, & J. M. Haviland-Jones (Eds.). *Handbook of emotions* (V. 4, pp. 369-392). New York: The Guilford Press.
- Camargo, R. C. C. P., Camargo, R. V. W., Dutra, M. H., & Alberton, L. (2013). A percepção dos auditados em relação às competências comportamentais dos auditores independentes: Um estudo empírico na região da grande Florianópolis/SC. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 7(18), 37. doi:10.11606/rco.v7i18.55303
- Caza, B. B., & Milton, L. P. (2012). Resilience under adversity. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 895-908). Oxford: Oxford University Press.
- CFC NBC PG 01, de 7 de fevereiro de 2019. Aprova a NBC PG 01 – Código de ética profissional do Contador. Brasil: Conselho Federal de Contabilidade. Recuperado de <https://www.crc.org.br/institucional/NBCPG01.pdf>.

- Colquitt, J., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2014). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (4th. ed.). New York: McGraw-Hill.
- Conselho Federal de Contabilidade (2023). *Exame de Qualificação Técnica: Apresentação*. Recuperado de <https://cfc.org.br/desenvolvimento-profissional-e-institucional/exames/exame-de-qualificacao-tecnica/>
- Conselho Federal de Contabilidade (s.d.). *NBC PA – Do auditor independente*. Recuperado de <https://cfc.org.br/tecnica/normas-brasileiras-de-contabilidade/nbc-pa-do-auditor-independente/>
- Conselho Federal de Contabilidade (s.d.). *NBC PG – Geral*. Recuperado de <https://cfc.org.br/tecnica/normas-brasileiras-de-contabilidade/nbc-pg-geral/>
- Conselho Federal de Contabilidade (s.d.). *NBC TA – De Auditoria Independente de Informação Contábil Histórica*. Recuperado de <https://cfc.org.br/tecnica/normas-brasileiras-de-contabilidade/nbc-ta-de-auditoria-independente/>
- Costa, C. B. (2014). *Auditoria Financeira: Teoria & prática* (10a. ed. atualizada e aumentada). Lisboa: Editora Rei dos Livros.
- Cotrufo, T., & Bares, J. M. U. (2019). *O Cérebro e as emoções: Sentir, pensar, decidir*. Lisboa: Atlântico Press.
- Cunha, P. R., & Beuren, I. M. (2006). Técnicas de amostragem utilizadas nas empresas de auditoria independente estabelecidas em Santa Catarina. *Revista Contabilidade & Finanças*, 17(40), 67-86. doi:10.1590/s1519-70772006000100006
- Damásio, A. (2015). *O mistério da consciência: Do corpo e das emoções ao conhecimento em si* (2a. ed., Vol. 1). São Paulo: Companhia das letras.
- Damiano, R. (2022). *A voz da força de trabalho – Pesquisa global hopes and fears 2022 da PwC*. Recuperado de <https://www.pwc.com.br/pt/estudos/servicos/consultoria-negocios/2022/pesquisa-hopes-and-fears-2022.html>
- Daoust, L., & Malsch, B. (2019). How ex-auditors remember their past: The transformation of audit experience into cultural memory. *Accounting, Organizations and Society*, 77, 101050. doi:10.1016/j.aos.2019.03.003
- Dashtipour, P., & Vidaillet, B. (2017). Work as affective experience: The contribution of Christophe Dejours’ “psychodynamics of work”. *Organization Studies*, 24, 18-35. doi: 10.1177/1350508416668191
- Dejours, C. (2001). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: O caso dos auditores-fiscais da Previdência Social Brasileira*. Brasília: Ler, Pensar, Agir.
- Filardi, F., Castro, R. M. P. D., & Zanini, M. T. F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: Análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos EBAPE.BR*, 18, 28-46. doi: 10.1590/1679-395174605

- Fineman, S. (2001). A emoção e o processo de organizar. In S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord (Orgs.) *Handbook de estudos organizacionais* (Vol. 2, pp. 157-189). São Paulo: Atlas.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. doi:10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x.
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12, 73-82. doi:10.1037/h0086411
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Editora Atlas.
- Gil, A. C., & Reis, A. C., Neto (2021). Survey de experiência como pesquisa qualitativa básica em administração. *Revista de Ciências da Administração*, 22(56), 125-137. doi:10.5007/2175-8077.2020.e74026
- Goleman, D. (2001). *Inteligência emocional: A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Grant, A. M. (2017). Solution-focused cognitive-behavioral coaching for sustainable high performance and circumventing stress, fatigue, and burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), 98-111. doi:10.1037/cpb0000086
- Guénin-Paracini, H., Malsch, B., & Paillé, A. M. (2014). Fear and risk in the audit process. *Accounting, Organizations and Society*, 39(4), 264-288. doi:10.1016/j.aos.2014.02.001
- Hochschild, A. (2003). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Los Angeles: University of California Press.
- Jackson, T. A., Meyer, J. P., & Wang, X.-H. (2013). Leadership, commitment, and culture: A meta-analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20, 84-106. doi:10.1177/1548051812466919
- Jost, R. C. F., Bulgacov, Y. L. M., & Camargo, D. (2018). Dimensão ideológica da emoção na gestão de vendedoras de cosméticos em uma empresa multinacional. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(2), 232-249. doi:10.1590/1679-395164094
- Kesebir, P., & Diener, E. (2008). In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2), 117-125. doi:10.1111/j.1745-6916.2008.00069.x
- Lupu, I., & Empson, L. (2015). Illusio and overwork: Playing the game in the accounting field. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 28(8), 1310-1340. doi:10.1108/AAAJ-02-2015-1984.
- Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2002). *Fundamentos de metodologia de pesquisa* (5a. ed.). São Paulo: Atlas.
- Martins, C. I. D. (2020). *Os impactos do Covid-19 em empresas de auditoria* (Dissertação de mestrado). Universidade do Porto. Lisboa, Portugal. Recuperado de <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/130593/2/432387.pdf>.

- Martins, G. A., & Theóphilo, C. R. (2016). *Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas*. São Paulo: Atlas.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In G. Fink (Ed.) *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 351-357). Cambridge: Elsevier Academic Press.
- Medeiros, C. A. F., Albuquerque, L. G., Siqueira, M., & Marques, G. M. (2003). Comprometimento organizacional: O estado da arte da pesquisa no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(4), 187-209. doi:10.1590/s1415-6555200300 0400010.
- Meghiorini, E. (2007). Amostragem. In J. L. Corrar, & C. R. Theóphilo (Coords.) (2007). *Pesquisa operacional para decisão em contabilidade e administração: Contabilometria* (pp. 19-74). São Paulo: Atlas.
- Mendanha, M., Bernardes, P. F., & Shiozawa, P. (2018). *Desvendando o burn-out: Uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional*. São Paulo: Editora LTr.
- Mendes, A. M. (2007). *Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., Costa, V. P., & Barros, P. C. R. (2003). Estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 3, 38-48. Recuperado de <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revispsi/article/view/7778>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 61-89. doi:10.1016/ 1053-4822(91)90011-Z.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. doi:10.1016/00 01-8791(79)90072-1
- Olagunju, A. O., & Owolabi, S. A. (2020). Historical evolution of audit theory and practice. *International Journal of Management Excellence*, 16, 2252-2259. doi:10.177 22/ijme.v16i1.1197
- Pinto, W. (2007). *A percepção dos auditores independentes sobre o impacto da lei Sarbanes-Oxley na avaliação de risco de auditoria* (Dissertação de mestrado). Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP. São Paulo, SP, Brasil. Recuperado de <http://tede.fecap.br:8080/handle/tede/432>.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. doi:10.1037/h0037335.
- Resolução CFC n. 1.640, de 18 de novembro de 2021*. Dispõe sobre as prerrogativas profissionais de que trata o Art. 25 do Decreto-Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946. Recuperado de <https://www legisweb.com.br/legislacao/?id=424448>

- Decreto-Lei n. ° 4.595, de 31 de dezembro de 1946. Dispõe sobre a Política e as Instituições Monetárias, Bancárias e Creditícias, Cria o Conselho Monetário Nacional e dá outras providências. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L4595.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4595.htm)
- Decreto-Lei n. ° 9.295, de 27 de maio de 1946. Cria o Conselho Federal de Contabilidade, define as atribuições do Contador e do Guarda-livros e dá outras providências. [https://cfc.org.br/wp-content/uploads/2015/12/decretolei\\_9295.pdf](https://cfc.org.br/wp-content/uploads/2015/12/decretolei_9295.pdf)
- Schaufeli, W., & Witte, H. (2017). Work engagement in contrast to burnout: Real or redundant? *Burnout Research*, 5, 1-2. doi:10.1016/j.burn.2017.06.001
- Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo* (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília – UnB. Brasília, Distrito Federal, Brasil.
- Sprenger, K. B., Silvestre, A. O., & Laureano, R. V. (2016). Relatório de auditoria independente modificado e o rodízio de firma de auditoria. *Anais do Congresso USP Controladoria e Contabilidade*, São Paulo, SP, Brasil, 16. Recuperado de <https://congressousp.fipecafi.org/anais/16UspInternational/262.pdf>
- Tavares, L. (2013). *Inteligência emocional e a satisfação no trabalho* (Dissertação de Mestrado). Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Lisboa, Portugal. Recuperado de [https://recil.ensinolusofona.pt/bitstream/10437/4864/1/Tese\\_Janeiro\\_LT\\_CC%20%281%29.pdf](https://recil.ensinolusofona.pt/bitstream/10437/4864/1/Tese_Janeiro_LT_CC%20%281%29.pdf)
- Voegtlin, C., & Greenwood, M. (2016). Corporate social responsibility and human resource management: A systematic review and conceptual analysis. *Human Resource Management Review*, 26(3), 181-197. doi:10.1016/j.hrmr.2015.12.003
- Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organizational commitment: Literature review. *Journal of Management Development*, 35(2), 190-216. doi:10.1108/JMD-01-2015-0004
- 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. doi:10.1016/j.cjar.2016.09.001
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (Orgs.) (2004). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 300-328). Porto Alegre: Artmed.



## Apêndice A - Questionário elaborado pela autora

### Dados Sociodemográficos

Nesta primeira etapa, as perguntas estão relacionadas aos dados sociodemográficos com objetivo de conhecer o perfil do auditor externo.

1. Nome: \_\_\_\_\_
2. Idade
  - Menos de 25 anos
  - 25-34 anos
  - 35-44 anos
  - 45-54 anos
  - 55 anos ou mais
3. Gênero
  - Feminino
  - Masculino
  - Outro
4. Nível de escolaridade
  - Graduação
  - Pós-graduação *lato sensu* (MBA, Especialização)
  - Pós-graduação *Stricto sensu* (Mestrado, Doutorado, Pós-doutorado)
  - Outros: \_\_\_\_\_
5. Tempo de experiência como auditor externo
  - Menos de 1 ano
  - 1-3 anos
  - 4-6 anos
  - 7-10 anos
  - Mais de 10 anos
6. Horas médias de trabalho por semana
  - Menos de 40 horas
  - 40-50 horas
  - 51-60 horas
  - Mais de 60 horas
7. Modalidade de trabalho
  - Remoto
  - Presencial
  - Híbrido
8. Empresa de auditoria externa
  - Pequena
  - Média
  - Grande

### **Trabalho de auditoria externa**

Na segunda parte, as perguntas referem-se às emoções vivenciadas no trabalho de auditoria externa.

Considere a seguinte escala e responda às perguntas de 1 a 6:

1. Discordo totalmente
2. Discordo parcialmente
3. Neutro
4. Concordo parcialmente
5. Concordo totalmente

1. Durante o trabalho de auditoria externa me sinto desafiado(a) e estimulado(a) intelectualmente.
2. O trabalho de auditoria me proporciona senso de contribuição e importância para a organização.
3. Interagir com a equipe de auditoria me traz uma sensação de colaboração e apoio mútuo.
4. O trabalho de auditoria externa pode ser estressante devido à pressão, aos prazos apertados e às responsabilidades envolvidas.
5. Às vezes, me sinto sobrecarregado(a) pela carga de trabalho e pelo volume de informações a serem analisadas durante a auditoria.
6. Durante o trabalho de auditoria externa, me sinto pressionado(a) para atender às expectativas dos clientes e/ou superiores.
7. Em sua opinião, como o trabalho de auditoria externa influencia no desenvolvimento de competências emocionais dos auditores independentes?
  - Estimulando a autoestima para o crescimento profissional
  - Desenvolvendo habilidades emocionais para trabalhar em grupo
  - Promovendo resiliência
  - Estimulando o senso de prioridade
  - Estimulando a tomada de decisão
  - Treinando o autocontrole
  - Despertando pensamento crítico
  - Estimulando a empatia
  - Promovendo desafios constantes
  - Estimulando a resolução de conflitos através da inteligência emocional
  - Promovendo a interação com pessoas de diferentes origens ou perspectivas
  - Treinando a comunicação eficaz

### **Emoções vivenciadas no trabalho de auditoria externa**

A terceira seção possui perguntas referentes aos sentimentos mais identificados no dia a dia do auditor.

Considere a seguinte escala e responda à pergunta 1

1. Nunca
2. Raramente
3. Às vezes
4. Frequentemente
5. Sempre

1. Indique com que frequência você vivencia as seguintes emoções:

- Estresse
- Ansiedade
- Frustração
- Satisfação
- Orgulho
- Felicidade
- Empatia
- Confiança
- Preocupação
- Alívio
- Desapontamento
- Tensão
- Desconfiança
- Medo
- Raiva
- Motivação
- Desmotivação

2. Em sua opinião, qual a principal característica emocional positiva desenvolvida durante o trabalho de auditoria externa?

- Autoconfiança
- Persistência
- Paciência
- Empatia
- Responsabilidade
- Comprometimento

3. Em sua opinião, qual a principal característica emocional negativa desenvolvida durante o trabalho de auditoria externa?

- Ansiedade
- Frustração
- Sensibilidade excessiva
- Ceticismo excessivo
- Desgaste emocional

### **Trabalho em equipe**

Nesta quarta etapa, as perguntas são referentes ao trabalho em equipe e aos sentimentos vivenciados no dia a dia.

Considere a seguinte escala e responda às perguntas de 1 a 3

1. Discordo totalmente
2. Discordo parcialmente
3. Neutro
4. Concordo parcialmente
5. Concordo totalmente

1. Em situações desafiadoras, trabalho em equipe ajuda a me sentir mais confiante e resiliente.
2. Às vezes, o trabalho em equipe pode causar estresse e frustração.
3. O trabalho em equipe me ajuda a desenvolver habilidades sociais, como capacidade de trabalhar em grupo e resolver conflitos.

### **Comprometimento do auditor com o trabalho**

Na quinta e última etapa, perguntas buscam compreender qual fator contribui para permanência do auditor na profissão.

Considere as seguintes escalas e responda a pergunta de 1

1. Nenhum impacto
2. Impacto baixo
3. Impacto moderado
4. Impacto alto
5. Impacto muito significativo

1. Em sua opinião, qual fator impacta diretamente no seu comprometimento com a profissão?
    - Crescimento e progressão na carreira
    - Reconhecimento e valorização
    - Suporte e apoio
    - Equilíbrio entre vida pessoal e profissional
    - Autonomia e responsabilidade
    - Modalidade do trabalho
    - Treinamentos contínuos
    - Troca de experiências
    - Apoio a mudanças
    - Autonomia para tomar decisões
    - Dinâmica da profissão
    - Comunicação assertiva
  2. Cite uma emoção que você vivencia no dia a dia que o mantém comprometido com a carreira.
-

### Apêndice B - Matriz de amarração

Seção 2	Nº	Pergunta	Citação	Autores
<b>Trabalho de auditoria externa</b>	1	Durante o trabalho de auditoria, sinto-me desafiado(a) e estimulado(a) intelectualmente	Beau e Jerman (2022) apontam que alguns auditores conseguem se manter na profissão porque se identificam com o trabalho e/ou valores da empresa, pelo trabalho em equipe, por apego emocional, pelo desenvolvimento de habilidades, competências e conhecimentos, pelo desejo de aprender ou por realização pessoal.	Beau e Jerman, 2022
	2	O trabalho de auditoria me proporciona um senso de contribuição e importância para a organização.		
	3	Interagir com a equipe de auditoria me traz uma sensação de colaboração e apoio mútuo.		
	4	O trabalho de auditoria externa pode ser estressante devido à pressão, aos prazos apertados e responsabilidades envolvidas.	Considerando que a auditoria é uma profissão que pode desencadear ansiedade, estresse, medo de errar e elevada carga de horas trabalhadas (Guénin-Paracini et al., 2014), a disseminação de Covid-19 agravou ainda mais o nível de pressão, horas de trabalho, distanciamento da equipe de trabalho e maior dificuldade para separar vida pessoal e profissional (Martins, 2020).	Guénin-Paracini et al. (2014) e Martins (2020)
	5	Às vezes me sinto sobrecarregado(a) pela carga de trabalho e pelo volume de informações a serem analisadas durante a auditoria.		
	6	Durante o trabalho de auditoria externa me sinto pressionado(a) para atender às expectativas dos clientes e/ou superiores.		
	7	Em sua opinião, como o trabalho de auditoria externa influencia no desenvolvimento de competências emocionais dos auditores independentes?	Segundo análise de Dashtipour e Vidaillet (2017), o trabalho em equipe não apenas influencia emoções individuais, mas também tem potencial de moldar, e até mesmo transformar, os afetos dentro do grupo. Esse fenômeno ressalta a interconexão entre dinâmica de equipe e emoções experimentadas pelos seus membros e destaca tanto a relevância do impacto das emoções no trabalho coletivo quanto as consequências desse trabalho nas emoções individuais e no clima emocional do grupo.	Dashtipour e Vidaillet, 2017

Seção 3	Nº	Pergunta	Citação	Autores
<b>Emoções vivenciadas no trabalho de auditoria externa</b>	1	Indique com que frequência você vivencia as emoções: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Estresse</li> <li>○ Ansiedade</li> <li>○ Frustração</li> <li>○ Satisfação</li> <li>○ Orgulho</li> <li>○ Felicidade</li> <li>○ Empatia</li> <li>○ Confiança</li> <li>○ Preocupação</li> <li>○ Alívio</li> <li>○ Desapontamento</li> <li>○ Tensão</li> <li>○ Desconfiança</li> <li>○ Medo</li> <li>○ Raiva</li> <li>○ Motivação</li> <li>○ Desmotivação</li> </ul>	Segundo análise de Dashtipour e Vidaillet (2017), o trabalho em equipe não apenas influencia emoções individuais, mas também tem potencial de moldar, e até mesmo transformar, os afetos dentro do grupo. Esse fenômeno ressalta a interconexão entre dinâmica de equipe e emoções experimentadas pelos seus membros e destaca tanto a relevância do impacto das emoções no trabalho coletivo quanto as consequências desse trabalho nas emoções individuais e no clima emocional do grupo.	Dashtipour e Vidaillet, 2017
	2	Em sua opinião, qual é a principal característica emocional positiva desenvolvida durante o trabalho de auditoria externa?		
	3	Em sua opinião, qual é a principal característica emocional negativa desenvolvida durante o trabalho de auditoria externa?	Considerando que a auditoria é uma profissão que pode desencadear ansiedade, estresse, medo de errar e elevada carga de horas trabalhadas (Guénin-Paracini et al., 2014), a disseminação de Covid-19 agravou ainda mais o nível de pressão, horas de trabalho, distanciamento da equipe de trabalho e maior dificuldade para separar vida pessoal e profissional (Martins, 2020).	Guénin-Paracini et al. (2014) e Martins (2020)

Seção 4	Nº	Pergunta	Citação	Autores
<b>Trabalho em equipe</b>	1	Em situações desafiadoras, o trabalho em equipe me ajuda a me sentir mais confiante e resiliente.	Segundo análise de Dashtipour e Vidaillet (2017), o trabalho em equipe não apenas influencia emoções individuais, mas também tem potencial de moldar, e até mesmo transformar, os afetos dentro do grupo. Esse fenômeno ressalta a interconexão entre dinâmica de equipe e emoções experimentadas pelos seus membros e destaca tanto a relevância do impacto das emoções no trabalho coletivo quanto as consequências desse trabalho nas emoções individuais e no clima emocional do grupo.	Dashtipour e Vidaillet, 2017
	2	Às vezes, o trabalho em equipe pode causar estresse e frustração.	Para Anderson-Gough et al. (1998), o pertencimento a um grupo (fazer parte de uma equipe) desenvolve sentimentos de comprometimento, superação de dificuldades, solidariedade, apego emocional pelo ofício e empatia.	Anderson-Gough et al. (1998)
	3	O trabalho em equipe me ajuda a desenvolver habilidades sociais, como a capacidade de trabalhar em grupo e resolver conflitos.		

Sessão 5	Nº	Pergunta	Citação	Autores
<b>Comprometimento do auditor externo com o trabalho</b>	1	Em sua opinião, qual fator impacta diretamente no seu comprometimento com a profissão?	De acordo com a perspectiva de Meyer e Allen (1991), o comprometimento afetivo é um estado psicológico que envolve a vivência de emoções positivas pelos profissionais e influencia o desejo de continuar suas atividades de maneira proativa. Esse comprometimento contribui para a melhoria do desempenho e das relações interpessoais na organização, resultando na redução do turnover, absenteísmo, estresse, ansiedade e conflitos negativos.	Meyer e Allen (1991)
	2	Cite uma emoção que você vivencia no dia a dia que o mantém comprometido com a carreira.		





### Apêndice D - Glossário

Alívio	Sensação de redução da dor, tensão ou preocupação.
Ambiente descontraído	Espaço ou situação em que pessoas se sentem à vontade e relaxadas.
Ansiedade	Estado de preocupação, medo ou inquietação em relação a eventos futuros, muitas vezes acompanhado de sintomas físicos.
Apoio	Ação de dar assistência, ajuda ou encorajamento a alguém.
<i>Burnout</i>	Estado de esgotamento físico e mental devido ao estresse crônico.
Cobrança	Exigência de responsabilidade ou pagamento.
Colaboração	Trabalhar em conjunto com outras pessoas para atingir um objetivo comum.
Confiança	Acreditar na integridade, habilidades ou boas intenções de alguém.
Desapontamento	Sentimento de tristeza ou insatisfação devido a expectativas não atendidas.
Desconfiança	Falta de confiança ou descrença na sinceridade de alguém.
Desmotivação	Falta de incentivo ou motivação para realizar tarefas ou atingir objetivos.
Empatia	Capacidade de compreender e compartilhar sentimentos de outra pessoa.
Estresse	Resposta do corpo a pressões ou ameaças, muitas vezes acompanhada de tensão emocional.
<i>Feedbacks</i>	Comentários ou avaliações sobre desempenho ou comportamento de alguém.
Felicidade	Estado de bem-estar e contentamento.
Frustração	Sentimento de irritação ou insatisfação devido a obstáculos ou dificuldades.
Medo	Emoção de ansiedade em resposta a uma ameaça percebida.
Modalidade de trabalho	Estilo em que o trabalho é realizado (como remoto, presencial ou híbrido).
Motivação	Força interna que impulsiona alguém a agir ou alcançar metas.
Opressão	Prática de restringir ou controlar a liberdade e os direitos de um grupo ou indivíduo.
Orgulho	Sentimento de satisfação pessoal em relação a realizações ou características.
Preocupação	Sentimento de ansiedade em relação a eventos futuros.
Pressão	Força ou influência que induz alguém a agir de certa maneira.
Raiva	Emoção intensa de hostilidade e indignação.
Regras	Diretrizes ou padrões estabelecidos para regular comportamento ou ações.
Satisfação	Sentimento de contentamento ou realização.
Trabalho em equipe	Colaboração entre indivíduos para alcançar objetivos compartilhados.

### Apêndice E - Função dos órgãos reguladores

Sigla	Nome	Funções
CFC/CRC	Conselho Federal de Contabilidade Conselho Regional de Contabilidade	O CFC reformula normas e diretrizes do Comitê de Pronunciamentos Contábeis com base nas normas estabelecidas pelo <i>International Accounting Standards Board</i> , para que as práticas contábeis realizadas no Brasil fiquem de acordo com as internacionais. Porém, o papel desse órgão não se dá apenas em estabelecer normas e diretrizes: em casos de punição por alguma ilegalidade, cabe ao Conselho implementar melhorias nas práticas da profissão e no mercado de trabalho.
CVM	Comissão de Valores Mobiliários	Criada em 7 de dezembro de 1976 com a promulgação da lei nº 6.385/76, a CVM tem como intuito principal fiscalizar, normatizar, disciplinar e desenvolver do mercado de valores imobiliários do Brasil.
Bacen	Banco Central do Brasil	Órgão que tem autorização para fiscalizar os bancos e demais instituições financeiras é o Banco Central do Brasil, determinado pelo Decreto-Lei nº 4.595, de 31 de dezembro de 1964.
Ibracom	Instituto dos Auditores Independentes do Brasil	O Ibracom é responsável por estabelecer e organizar uma estrutura contábil para o Brasil na mesma época em que trouxe para o cenário brasileiro as primeiras normas de auditoria independente. Este órgão ganhou destaque com o processo de convergência internacional de normas de contabilidade. Tendo em vista sua importantíssima participação durante todos os períodos da adoção, o Instituto se mantém relevante até hoje por seu trabalho, que visa fortalecer a profissão contábil no Brasil e as estruturas de mercado.