



Universidade de Brasília (UnB)
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas
(FACE)
Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais (CCA)
Bacharelado em Ciências Contábeis

Beatriz de Araujo Rodrigues

**Relação entre Jornada de Trabalho e Qualidade de Vida:
Uma Análise no Setor de Auditoria**

Brasília, DF
2025

Professora Doutora Rozana Reigota Naves
Reitora da Universidade de Brasília

Professor Doutor Márcio Muniz de Farias
Vice-Reitor da Universidade de Brasília

Professor Doutor Tiago Araújo Coelho de Souza
Decano de Ensino de Graduação

Professor José Márcio Carvalho
**Diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de
Políticas Públicas**

Professor Doutor Wagner Rodrigues dos Santos
Chefe do Departamento de Ciências Contábeis e Atuarias

Professor Doutor Alex Laquis Resende
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis - Diurno

Beatriz de Araujo Rodrigues

**Relação Entre Jornada de Trabalho e Qualidade de Vida:
Uma Análise no Setor de Auditoria**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Linha de Pesquisa: Auditoria

Área: Auditoria

Orientador: Prof. Dr. José Alves Dantas

Brasília, DF
2025

CIP - Catalogação na Publicação

RR696rr Rodrigues, Beatriz De Araujo .
Relação Entre Jornada de Trabalho e Qualidade de Vida:
Uma Análise no Setor de Auditoria / Beatriz De Araujo
Rodrigues;

Orientador: José Alves Dantas. -- Brasília, 2025.
37 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação - Ciências
Contábeis) -- aqui Universidade de Brasília, 2025.

1. Auditoria. 2. Qualidade de Vida. 3. Jornada de
Trabalho. 4. Sobrecarga. 5. Saúde Mental. I. Dantas, José
Alves, orient. II. Título.

Beatriz de Araujo Rodrigues

Relação entre Jornada de Trabalho e Qualidade de Vida:
Uma Análise no Setor de Auditoria

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado ao Departamento de Ciências
Contábeis e Atuariais da Faculdade de
Economia, Administração, Contabilidade e
Gestão de Políticas Públicas como requisito
parcial à obtenção do grau de Bacharel em
Ciências Contábeis, sob a orientação do Prof.
Dr. José Alves Dantas

Aprovado em 06 de Fevereiro de 2025.

Prof. Dr. José Alves Dantas
Orientador

Prof. Dr. Eduardo Bona Safe de Matos
Professor - Examinador

Brasília - DF, 2025.

*"Se terei me revelado ou não o herói de
minha própria vida, ou se tal posição será
ocupada por outra pessoa, caberá a estas
páginas demonstrar..."*

Charles Dickens

AGRADECIMENTOS

Ao concluir uma etapa que antes parecia desafiadora, percebo que os maiores obstáculos não estavam na tarefa em si, mas sim nas barreiras que construímos dentro de nós mesmos. Este trabalho, portanto, representa muito mais do que uma simples conquista acadêmica. É a prova de que somos capazes de ir além do que imaginávamos possível. Ainda assim, apesar de todo o esforço, esta conquista é o reflexo do apoio e incentivo de todos que estiveram ao meu lado.

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, que me sustentou nos momentos mais solitários dessa caminhada e me deu forças para continuar, mesmo quando pensei em que não tinha mais forças para seguir. Em segundo lugar, aos meus pais, que sempre me ofereceram o tempo e o apoio necessários para que eu me dedicasse a este trabalho. Ao meu irmão, que com seu amor e alegria, torna meus dias mais leves. Sem vocês, seria muito mais difícil chegar até aqui.

Aos meus familiares, que me influenciaram a escolher esse curso e me mostraram, com suas histórias, o poder transformador da educação. Aos meus professores, que tornaram a jornada mais fácil com seus ensinamentos, em especial ao meu orientador, José Alves Dantas, pela paciência, orientações e por ser uma referência de esforço e comprometimento em tudo o que faz.

Por fim, agradeço a cada pessoa que fez parte dessa trajetória e que, de alguma forma, contribuiu para a minha evolução e crescimento ao longo do caminho. Cada gesto, palavra e apoio foram essenciais para a conclusão desta etapa. A todos que me inspiraram e acreditaram em mim, muito obrigada!

RESUMO

Este trabalho teve como objetivo analisar os impactos das jornadas de trabalho nas firmas de auditoria e suas repercussões na qualidade de vida dos profissionais. A partir de uma abordagem teórica e empírica, o estudo explora a evolução das jornadas laborais, os conceitos de qualidade de vida e o cenário vivenciado por auditores em um ambiente caracterizado por alta pressão e sobrecarga de trabalho. A pesquisa identificou que a jornada de trabalho representa um dos principais fatores responsáveis pelo comprometimento da saúde física e mental dos profissionais, além de prejudicar suas relações pessoais e reduzir a produtividade no longo prazo. Os resultados destacam a necessidade de mudanças estruturais no setor, com a implementação de políticas que incentivem a promoção da qualidade de vida nas firmas de auditoria. Este estudo contribui para o debate sobre o equilíbrio entre as demandas organizacionais e o bem-estar dos trabalhadores, oferecendo subsídios para gestores, acadêmicos e formuladores de políticas repensarem práticas que possam resultar em um ambiente de trabalho mais saudável.

Palavras-chave: Jornada de Trabalho, Auditoria, Qualidade de Vida, Sobrecarga, Produtividade, Saúde Mental.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the impacts of working hours in auditing firms and their repercussions on the quality of life of professionals. Using a theoretical and empirical approach, the study explores the evolution of working hours, the concepts of quality of life, and the environment experienced by auditors in a setting characterized by high pressure and workload. The research identified that working hours represent one of the main factors responsible for the compromise of professionals' physical and mental health, as well as negatively impacting their personal relationships and reducing long-term productivity. The results highlight the need for structural changes in the sector, including the implementation of policies that promote the quality of life in auditing firms. This study contributes to the debate on the balance between organizational demands and workers' well-being, providing support for managers, academics, and policymakers to rethink practices that could result in a healthier work environment.

Keywords: Working Hours, Auditing, Quality of Life, Overload, Productivity, Mental Health.

LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS

TABELA 1 – Cargos Ocupados Pelos Respondentes	22
TABELA 2 – Atuação na Área De Auditoria	23
TABELA 3 – Média de Horas Trabalhadas Semanalmente Pelos Auditores	23
TABELA 4 – Impactos Na Rotina Após O Ingresso Na Carreira De Auditoria	24
TABELA 5 – Impactos Observados Na Saúde Física	25
TABELA 6 – Frequência De Sintomas Relacionados À Saúde Mental	25
TABELA 7 – Avaliação Da Satisfação Pessoal Com A Carreira De Auditoria	26
TABELA 8 – Fatores Mais Influentes Para A Permanência Na Área De Auditoria	27

SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO	12
2 – REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 – Jornada de Trabalho	14
2.2 – Qualidade de Vida	15
2.3 – Mercado de Trabalho na Indústria de auditoria	18
3 – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	20
3.1 – Questionário	20
3.2 – Procedimentos de Análise	21
4 – ANÁLISE DE RESULTADOS	22
4.1 – Perfil dos Respondentes	22
4.2 – Impacto das Jornadas de Trabalho na Qualidade de Vida	23
5 – CONCLUSÃO	29
REFERÊNCIAS	31
APÊNCICE I	33

1 – INTRODUÇÃO

As relações de trabalho sofreram diversas modificações ao longo da história, desde as atividades destinadas à sobrevivência até a complexidade do mercado contemporâneo. No entanto, apesar dos avanços em direitos trabalhistas e na compreensão das condições de trabalho saudáveis, questões relacionadas a longas jornadas de trabalho persistem, especialmente em setores de alta demanda, como o da auditoria. Este contexto revela um paradoxo: ao mesmo tempo em que o trabalho se consolidou como meio de realização pessoal e profissional, ele também pode se tornar uma fonte de desgaste físico e emocional (Persellin, Schmidt, Wilkins, 2014).

A importância da qualidade de vida no trabalho já é discutida na literatura científica, sendo reconhecida como um fator determinante para o sucesso e a sustentabilidade das organizações. Cavalcante, Pontes, Bandeira e Rocha (2018) destacam que ambientes laborais que promovem bem-estar não apenas aumentam a produtividade, mas também contribuem para a satisfação, motivação e retenção de talentos.

Nesse contexto, dada a relevância do mercado de auditoria no cenário econômico global, torna-se relevante investigar o nível de qualidade de vida desses profissionais, especialmente diante das demandas intensas e complexas que caracterizam o setor (Carneiro, 2013). Diversos elementos interferem na percepção de qualidade de vida no trabalho, sendo a carga horária um dos fatores mais significativos (Dal Rosso, 2002). Na indústria de auditoria, longas jornadas de trabalho não apenas se tornaram recorrentes, mas também foram culturalmente normalizadas ao longo do tempo (Carneiro, 2013; Persellin, Schmidt & Wilkins, 2014). Tal cenário exige atenção e visibilidade, de modo a fomentar debates e propor alternativas viáveis que visem melhorar as condições laborais e, conseqüentemente, promover um ambiente mais equilibrado e saudável para os profissionais da área.

Algumas pesquisas, como as de Carneiro (2013) e Persellin et al. (2014), buscaram investigar a qualidade de vida dos profissionais de auditoria, identificando fatores determinantes para os elevados níveis de exaustão que caracterizam o setor. No entanto, observa-se uma lacuna quanto à análise específica da relação entre longas jornadas de trabalho e a qualidade de vida desses profissionais. Aprofundar a análise desse cenário pode não apenas dar visibilidade a uma questão crítica, mas também fomentar debates construtivos voltados à implementação de melhorias que visem à satisfação e ao bem-estar dos auditores, contribuindo, assim, para a sustentabilidade desse mercado.

O presente estudo tem como objetivo investigar relações entre as jornadas de trabalho e a qualidade de vida de trabalhadores do setor de auditoria no Brasil. Para alcançar esse objetivo,

foi aplicado um questionário eletrônico direcionado a profissionais que atuam no setor de auditoria que possuem experiência em empresas de pequeno, médio e grande porte de forma a identificar os fatores específicos que influenciam essa dinâmica no setor e compreender os impactos das jornadas sobre a qualidade de vida.

O referencial teórico está estruturada em três eixos principais. Primeiramente, é apresentada a evolução histórica das relações laborais, destacando as transformações das jornadas ao longo do tempo. Em seguida, é abordado o conceito de qualidade de vida e sua aplicação no contexto corporativo, enfatizando os desafios enfrentados pelos trabalhadores em condições laborais adversas. Por fim, discute-se a realidade específica do setor de auditoria, explorando como as longas jornadas impactam os profissionais.

Ao examinar essas questões, o estudo contribui para o debate sobre condições de trabalho sustentáveis, especialmente em mercados onde a pressão por produtividade e eficiência frequentemente se sobrepõe à qualidade de vida dos trabalhadores. Este estudo também visa fornecer subsídios para a formulação de políticas e práticas que promovam o equilíbrio entre o desempenho profissional e o bem-estar humano.

2 – REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, serão abordados os principais aspectos que fundamentam a análise sobre a relação entre jornada de trabalho e qualidade de vida nas firmas de auditoria. Primeiramente será traçado um panorama histórico da evolução das jornadas laborais, desde suas origens até os tempos atuais. Posteriormente, serão abordados os elementos que definem o conceito de qualidade de vida e também como as jornadas de trabalho influenciam o bem-estar dos trabalhadores. Por fim, investigará o mercado de trabalho na indústria de auditoria, destacando como o modelo atual de trabalho afeta os profissionais desse setor.

2.1 – Jornada de Trabalho

Para compreendermos as implicações das extensas jornadas laborais na qualidade de vida dos trabalhadores, é pertinente traçar um panorama histórico das relações de trabalho. Ao examinar a origem do trabalho e suas transformações, pode-se captar o contexto socioeconômico de diferentes épocas, bem como as lutas travadas pelos trabalhadores em busca de condições laborais mais dignas e justas. Esta análise histórica permite avaliar, com maior precisão, se, de fato, houve progresso na carga horária praticada na atualidade. Assim, torna-se possível identificar padrões e tendências que contribuam para uma compreensão mais aprofundada das dinâmicas do trabalho na contemporaneidade.

De acordo com Marx (2023), a sociedade emergiu por meio do esforço empregado pelo homem para transformar, regular e controlar a natureza. Ao agir sobre a natureza e modificá-la, ele também modifica a si próprio, desenvolvendo suas habilidades latentes e dominando suas forças. Segundo o autor, é justamente essa capacidade que o homem tem de realizar atividades de modo consciente e planejado, que diferencia o trabalho do homem do trabalho instintivo realizado pelas demais espécies.

O trabalho humano está intimamente ligado à evolução humana e ao desenvolvimento das sociedades ao longo da história. Conforme exposto por Braverman (1978), a capacidade executar tarefas de forma intencional, superando os instintos básicos, foi o agente propulsor que nos fez emergir como espécie e que também nos permitiu moldar o mundo como o conhecemos. Diante deste contexto, Coutinho, Krawulski e Soares (2007) afirmam que o trabalho surgiu na história da humanidade como um meio de satisfazer as necessidades básicas de sobrevivência, passando, apenas nos últimos séculos, a ser gerador de riquezas. Com essa mudança de perspectiva, houve uma redefinição dos conceitos associados ao trabalho, onde o labor passou a ser integrado como componente essencial de autoexpressão e autoafirmação dentro da estrutura social, sendo reconhecido como um meio de valorização e prestígio, além de ser

essencial para assegurar a dignidade humana (Krawulski, 1998).

Com o advento da agricultura há aproximadamente 10.000 anos, a humanidade deu um salto na organização social e no trabalho (Feldens, 2018). A agricultura não apenas forneceu uma fonte sustentável de alimentos, mas também possibilitou a especialização das habilidades e a divisão do trabalho. Surgiram novas profissões, como ferreiros, artesãos e comerciantes, que impulsionaram o comércio e a troca de bens entre comunidades distantes.

Conforme exposto por Castilho e Esteves (2019), nas civilizações antigas, as jornadas laborais costumavam ser restringidas pelo nascer e pôr do sol, com atividades econômicas e sociais ajustadas ao ciclo diurno. Agricultores, artesãos e comerciantes organizavam seu tempo conforme a luz solar, pois a ausência de eletricidade restringia o trabalho noturno. As estações do ano também influenciavam o tempo de trabalho executado diariamente, pois trabalhava-se menos no inverno do que nas outras estações.

Foi no século XVII, durante a primeira Revolução Industrial, que as relações trabalhistas começaram a receber as configurações que conhecemos nos dias atuais. Esse período foi marcado por uma profunda transformação na dinâmica do trabalho humano, e é frequentemente considerada a pior época em termos de direitos trabalhistas devido às condições precárias enfrentadas pelos trabalhadores. A introdução da iluminação a gás nas cidades e a chegada das máquinas a vapor nas fábricas obrigou os trabalhadores a ajustarem seu ritmo de produção, gerando um grande impulso no setor têxtil. A luz do dia não mais significava uma limitação à jornada de trabalho, fazendo com que o detentor do capital passasse a ver a noite como uma oportunidade de aumento em seus lucros (Oliveira, 2004).

Em seu livro “O Capital”, o autor Karl Marx aborda as explorações trabalhistas que homens, mulheres e crianças enfrentavam durante a revolução industrial, com jornadas diárias de 16 a 20 horas, chegando a 50 horas ininterruptas para aqueles alocados em estações ferroviárias. Esse cenário culminava na baixa expectativa de vida entre a população, mortes causadas por excesso de trabalho, doenças típicas de determinadas profissões, como a asma em oleiros e também aumento no número de acidentes nas ferrovias (Marx, 2023).

Foi diante desse contexto que os trabalhadores foram compelidos a estruturar movimentos e organizações sindicais, visando a conquista de condições mais dignas de trabalho e do estabelecimento de direitos básicos. Esse movimento dos trabalhadores resultou em reformas significativas nas décadas seguintes.

2.2 – Qualidade de Vida

A busca pela melhoria da qualidade de vida tem sido um objetivo constante ao longo da

história humana, embora esse conceito não tenha sido formalmente nomeado em épocas passadas. Diversos exemplos históricos demonstram esse esforço. Por exemplo, os ensinamentos de Euclides de Alexandria, por volta de 300 a.C., sobre os princípios da geometria, contribuíram para a melhoria das técnicas de cultivo dos agricultores nas margens do rio Nilo. Da mesma forma, a formulação da Lei das Alavancas por Arquimedes, em 287 a.C., reduziu o esforço físico de trabalhadores da época (Rodrigues, 1999).

Na contemporaneidade, reformas trabalhistas têm desempenhado um papel semelhante, ao buscarem proporcionar melhores condições de trabalho e, conseqüentemente, elevar a qualidade de vida dos profissionais. No entanto, à medida que nos aprofundamos sobre os impactos das longas jornadas laborais na qualidade de vida dos trabalhadores, torna-se fundamental, primeiramente, delimitarmos as definições de qualidade de vida, tanto em um contexto geral quanto em sua aplicação específica ao ambiente corporativo.

O termo "qualidade de vida" foi inicialmente introduzido pelo economista Pigou, em 1920, ao discutir o papel do governo no apoio às classes menos favorecidas e o impacto disso em suas vidas e no orçamento estatal (Wood-Dauphinee, 1999). Embora essa ideia não tenha recebido a devida atenção na época, Fleck et al. (1999) destacam que o termo voltou a ser utilizado por Lyndon Johnson, então presidente dos Estados Unidos, em 1964, quando afirmou que os objetivos de uma nação não poderiam ser medidos apenas pelos saldos bancários, mas pela qualidade de vida proporcionada à população.

Segundo Meeberg (1993), o conceito de qualidade de vida ganhou maior visibilidade após a Segunda Guerra Mundial, período em que passou a ser associado ao sucesso e à melhoria do padrão de vida, envolvendo a aquisição de bens materiais, como casa própria, automóveis e salários. Conforme Paschoal (2001), a partir desse momento, o termo começou a ser utilizado para criticar políticas econômicas que focavam exclusivamente no crescimento ilimitado, desconsiderando os impactos sociais. Ao longo do tempo, o conceito evoluiu, incluindo não apenas o crescimento econômico, mas também o desenvolvimento social, abrangendo áreas como educação, saúde e lazer, refletindo uma abordagem mais holística do desenvolvimento.

Dada sua complexidade e aplicação em diversas áreas do conhecimento, há falta de consenso conceitual sobre a qualidade de vida. Como enfatiza Paschoal (2001), o conceito é influenciado por diferentes perspectivas e varia ao longo do tempo, entre culturas, classes sociais e até entre indivíduos. Para o mesmo indivíduo, a percepção de qualidade de vida pode mudar ao longo dos anos, dependendo de fatores emocionais ou contextuais.

Fleck et al. (1999) apontam que os conceitos mais aceitos atualmente buscam contemplar uma multiplicidade de dimensões, com destaque para a abordagem holística. Um

exemplo proeminente é o conceito adotado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que define qualidade de vida como a percepção dos indivíduos de que suas necessidades estão sendo atendidas ou que têm oportunidades de alcançar felicidade e realização, independentemente de suas condições de saúde, sociais ou econômicas.

No contexto corporativo, pode-se lembrar que o trabalho na contemporaneidade transcendeu a função de subsistência, consolidando-se também como uma fonte de realização pessoal e profissional, o que eleva a relevância da qualidade de vida no ambiente corporativo.

Conforme analisado por Cavalcante, Pontes, Bandeira e Rocha (2018), ao buscarem pelo aumento da produtividade e pelo aperfeiçoamento de suas atividades, as organizações constataram que a gestão da Qualidade de Vida no Trabalho tem se mostrado um elemento decisivo para o alcance de seus objetivos estratégicos. Isso ocorre porque níveis mais elevados de satisfação entre os colaboradores resultam em maior eficácia na execução de suas tarefas, o que contribui para o alcance das metas estabelecidas e a continuidade das instituições diante das adversidades do mercado.

Nesse contexto, a gestão eficaz da qualidade de vida no trabalho exige uma análise dos fatores que influenciam a relação entre o trabalhador e o trabalho. Dal Rosso (2002) destaca que os componentes centrais dessa dinâmica são: a duração, que se refere à quantidade de horas trabalhadas; a distribuição, relacionada ao horário e períodos de trabalho; e a intensidade, que abrange o esforço físico, intelectual e emocional envolvidos.

A partir desses critérios, Carneiro e Ferreira (2007) conduziram estudo realizado em organização pública brasileira, identificando que a QVT está mais associada ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e à forma como o tempo de trabalho é aproveitado. O resultado do estudo revelou que os trabalhadores com jornadas reduzidas apresentaram qualidade de vida similar aos que cumprem jornadas tradicionais, sendo a principal diferença a possibilidade de utilizar melhor o tempo livre, especialmente para cuidados pessoais, familiares e outras necessidades.

Dessa forma, conclui-se que, assim como o conceito de “qualidade de vida” é amplo e subjetivo, a qualidade de vida no trabalho também requer uma abordagem holística que considere a percepção individual de cada colaborador. Nesse cenário, as organizações devem buscar soluções que promovam um ambiente laboral saudável e acolhedor, capaz de equilibrar as demandas profissionais com o bem-estar dos trabalhadores.

2.3 – Mercado de Trabalho na Indústria de Auditoria

Nas palavras de Attie (2009), o termo “auditoria” originou-se do verbo inglês *to audit*, que significa examinar, ajustar, corrigir e certificar. Essa prática foi introduzida na Inglaterra em uma época em que o país era conhecido por sua supremacia naval e comercial. Diante de investimentos espalhados por diferentes regiões, tornou-se necessária a realização de inspeções para assegurar a fidedignidade das operações financeiras. Na visão de Almeida (2016), a auditoria também está intimamente relacionada à evolução do sistema capitalista, pois o progresso da civilização exigiu que indivíduos confiassem seus bens a terceiros, despertando a necessidade de verificar a fidelidade dessa confiança, como destacado por Boynton, Johnson e Kell (2002).

O Conselho Federal de Contabilidade (CFC) conceitua a auditoria como uma ferramenta destinada a aumentar a confiança dos usuários nas demonstrações contábeis. Esse objetivo é alcançado por meio da emissão de uma opinião técnica que assegura a conformidade dessas demonstrações com as normas aplicáveis, conforme estabelecido pela Norma Brasileira de Contabilidade Técnica de Auditoria (NBCTA 200).

Além de seu papel técnico, a auditoria assume uma relevância estratégica no contexto econômico, ao fornecer informações determinantes para a tomada de decisões por diversos usuários, especialmente os investidores. Ao assegurar a transparência e a veracidade das demonstrações contábeis, a auditoria reduz a assimetria informacional e mitiga os riscos associados às decisões de investimentos. Isso, em última análise, ajuda a fortalecer a confiança no mercado e o torna mais robusto e resiliente em seu ambiente econômico.

Atualmente, o mercado de auditoria movimenta bilhões de dólares globalmente e emprega milhões de profissionais em todo o mundo. Esse setor é dominado por quatro grandes empresas, popularmente conhecidas como *Big Four*. Dados divulgados por plataformas especializadas, como a *Big4 Accounting Firms* (2024), destacam a relevância dessas empresas, que em 2021 alcançaram um faturamento global superior a US\$ 160 bilhões e empregaram mais de 1,1 milhão de colaboradores.

Apesar de sua importância econômica, o mercado de auditoria é conhecido por uma estrutura de trabalho rígida e exigente, frequentemente marcada por longas jornadas, pressão constante e demandas por alta qualidade. Esses fatores não apenas impõem desgaste físico e emocional aos profissionais, mas também refletem características específicas da profissão, como prazos apertados, sazonalidade — especialmente em períodos como o fechamento fiscal — e a competitividade intensa do setor. Essas condições criam um ambiente propício para jornadas de trabalho abusivas, historicamente toleradas, mas que vêm sendo cada vez mais

questionadas quanto à sua sustentabilidade e ao impacto na qualidade de vida dos auditores (Carneiro, 2013).

Adicionalmente, Miranda e Lima (2018) apontam que o setor enfrenta uma alta rotatividade de profissionais, especialmente em posições iniciais, com muitos auditores deixando suas funções nos primeiros anos de carreira. Considerando que esse cenário pode impactar negativamente a qualidade dos serviços prestados, a atração e retenção de talentos se tornam essenciais para assegurar a excelência na auditoria e gerenciar os riscos associados à atividade.

Evidências nesse sentido são documentadas por Persellin, Schmidt e Wilkins (2014), em estudo com 776 auditores e ex-auditores, majoritariamente das *big four* (87%), em que foi revelado que esses profissionais trabalham, em média, cinco horas a mais por semana do que o limite usual, chegando a 20 horas extras semanais durante períodos de maior demanda. Essa carga excessiva resulta em fadiga, baixa qualidade de vida e aumento no índice de turnover, principalmente entre os funcionários mais jovens, prejudicando a qualidade do trabalho realizado.

Nos Estados Unidos, Yan e Xie (2016) destacam preocupações levantadas pelo *Public Company Accounting Oversight Board* (PCAOB) sobre os possíveis impactos negativos da carga excessiva de trabalho e da pressão por tempo na qualidade da auditoria. Além disso, os autores apontam que a remuneração também exerce influência significativa sobre o desempenho desses profissionais.

Khavis e Krishnan (2017) acrescentam que, embora o equilíbrio entre vida profissional e pessoal não seja o principal determinante da satisfação dos auditores, melhorias nesse aspecto podem contribuir para aumentar a qualidade dos serviços prestados. Assim, o debate sobre condições de trabalho na auditoria reforça a necessidade de repensar práticas que garantam tanto a sustentabilidade profissional quanto a excelência técnica do setor.

3 – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo tem como finalidade investigar relações entre as jornadas de trabalho e a qualidade de vida de trabalhadores do setor de auditoria no Brasil. Para atingir esse propósito, o procedimento escolhido para a pesquisa foi o dispositivo levantamento (*survey*), método de coleta de informações de uma amostra de pessoas, tradicionalmente com a intenção de generalizar os resultados para uma população maior.

No tocante ao objetivo, é caracterizada como descritiva e explicativa, conforme Matias-Pereira (2016), pois busca identificar e analisar as relações entre as variáveis selecionadas, bem como compreender os impactos das longas jornadas de trabalho na qualidade de vida dos auditores e os fatores que contribuem para essa realidade. No que diz respeito à abordagem, a pesquisa adota um método quantitativo, pois os dados obtidos passaram por processos de organização, síntese e análise estatística, conforme disposto por Martins e Theóphilo (2016).

3.1 – Instrumento de Pesquisa

O questionário (Apêndice I) foi elaborado com base nos objetivos específicos da pesquisa e inspirado em estudos anteriores, como o de Carneiro (2013) e Miranda e Lima (2018). Buscou-se coletar informações que permitam analisar o perfil dos respondentes, bem como suas percepções sobre a qualidade de vida e os impactos de jornadas de trabalho exaustivas. Além disso, procurou-se coletar a visão dos profissionais sobre os principais fatores que culminam nas longas jornadas de trabalho do setor. As perguntas foram estruturadas em três seções principais:

- a) Perfil dos respondentes: perguntas de múltipla escolha com o objetivo de traçar características demográficas e profissionais dos participantes.
- b) Percepção sobre qualidade de vida: perguntas de múltipla escolha e escala de classificação do tipo Likert para avaliar o nível de sintomas percebidos e suas possíveis relações com a carga de trabalho.
- c) Opinião sobre os fatores que causam esse cenário: uma pergunta aberta para que os participantes possam expressar suas percepções sobre os motivos que levam a esse fator presente na indústria de auditoria.

O questionário foi aplicado por meio da plataforma Google Forms e o link foi compartilhado por meio de redes sociais voltadas para o mercado de trabalho, como o LinkedIn e também por meio da divulgação em grupos de WhatsApp e contatos que trabalham em firmas de auditoria. O tempo médio para responder ao questionário foi estimado em 5 minutos. O

questionário ficou disponível para respostas entre 16/12/2024 e 18/01/2025.

3.2 – Procedimentos de Análise

A pesquisa parte da hipótese de que as longas jornadas de trabalho no setor de auditoria afetam negativamente a qualidade de vida dos profissionais. Esse setor, caracterizado por alta demanda de produtividade, prazos rigorosos e pressão constante por resultados, frequentemente impõe aos profissionais jornadas exaustivas, que ultrapassam os limites recomendados para uma rotina de trabalho saudável (Carneiro, 2013).

Essa perspectiva está fundamentada em estudos prévios que evidenciam a relação entre a sobrecarga de trabalho e a deterioração de diversos aspectos da qualidade de vida, como saúde física e mental, relacionamentos interpessoais e satisfação geral com a vida. Jornadas prolongadas têm sido associadas ao aumento do estresse, sintomas de esgotamento emocional, distúrbios do sono, sedentarismo e até mesmo ao desenvolvimento de doenças crônicas, como hipertensão e problemas cardiovasculares (Robazzi *et al.*, 2012).

A análise dos dados coletados, baseada fundamentalmente com o uso de estatísticas descritivas, busca não apenas confirmar ou refutar a perspectiva proposta, mas também explorar os impactos decorrentes das jornadas exaustivas enfrentadas por esses profissionais e suas repercussões em diferentes dimensões de vida. Dentre os principais aspectos analisados estão: impactos físicos, como cansaço excessivo, dores musculares, distúrbios do sono e problemas de saúde recorrentes; impactos emocionais, como estresse, ansiedade, irritabilidade e sensação de esgotamento mental; impactos sociais, como dificuldade em manter relacionamentos interpessoais saudáveis e desequilíbrio entre vida pessoal e profissional; e impactos na produtividade, do tipo redução do desempenho, aumento dos erros e diminuição do engajamento com as atividades laborais.

Além disso, este estudo pretende identificar se há variáveis específicas — como gênero, idade, tempo de experiência ou cargo ocupado — que possam influenciar a percepção dos impactos causados pelas longas jornadas de trabalho. Ao final, espera-se que os resultados desta pesquisa forneçam *insights* valiosos para gestores, organizações e formuladores de políticas trabalhistas, incentivando práticas mais sustentáveis no ambiente corporativo, com foco na promoção de jornadas de trabalho mais equilibradas e na preservação do bem-estar dos profissionais.

4 – ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção, serão analisadas as respostas dos auditores ao questionário aplicado. A análise destaca as principais mudanças nos hábitos de vida após o ingresso na carreira de auditoria, os reflexos dessas mudanças na saúde física e mental, e a influência das condições de trabalho na produtividade. Além disso, a análise busca identificar os principais motivos que resultam nas longas jornadas de trabalho do setor.

4.1 – Perfil dos Respondentes

Durante o período de coleta de dados, foram obtidas 44 respostas ao questionário. O perfil predominante entre os participantes foi representado por pessoas do gênero masculino (63,6%) de faixa etária jovem, com 45,5% dos respondentes entre 21 e 25 anos e 40,9% entre 26 e 30 anos. Quanto ao estado civil, 79,5% declararam-se solteiros e 4,5% respondentes possuem filhos, o que pode estar relacionado à predominância de pessoas jovens na amostra e também à intensidade do trabalho no setor de auditoria, que muitas vezes dificulta a conciliação entre vida pessoal e profissional. Em relação ao modelo de trabalho, observou-se que 90,9% atuam em regime híbrido, alternando entre dias presenciais e remotos. 4,5% trabalham exclusivamente de forma remota, enquanto outros 4,5% desempenham suas funções de maneira totalmente presencial.

Além disso, a maioria dos respondentes (90,9%) atua em empresas pertencentes ao grupo das maiores firmas de auditoria, as chamadas *big four*, enquanto 9,1% trabalham em outras organizações. Em termos de nível de escolaridade, 29,5% da amostra informaram ainda estar cursando a graduação, enquanto 45,5% já concluíram o curso superior. 18,2% possuem especialização, e outros 6,8% indicaram o nível “mestrado”, evidenciando uma predominância de profissionais em estágio inicial ou intermediário de formação acadêmica. Entre os cargos ocupados pelos respondentes, 34,1% atuam como auditores sênior, representando o maior grupo, seguidos pelos auditores plenos e trainees.

Tabela 1: Cargos ocupados pelos respondentes

Nomenclatura	Percentual
Sócio	2,3%
Gerente	9,1%
Coordenador/Supervisor	9,1%
Auditor Sênior	34,1%
Auditor Pleno	22,7%
Auditor Júnior	9,1%
Trainee	13,6%

Em relação ao tempo de experiência na área, a maior parte da amostra (47,7%) possui entre 2 e 5 anos de atuação, demonstrando uma prevalência de profissionais em estágio intermediário de carreira.

Tabela 2: Atuação na área de auditoria

Tempo	Percentual
Até 1 ano	15,9%
De 1 a 2 anos	9,1%
De 2 a 5 anos	47,7%
De 5 a 10 anos	20,5%
Mais de 10 anos	6,8%

No que se refere à média de horas trabalhadas semanalmente, foi observado que quase 70% dos respondentes relatam jornada de trabalho superior à carga horária padrão de 44 horas semanais, sendo 9,1% declaram jornada superior a 60 horas semanais. Esses resultados corroboram a afirmação de Persellin, Schmidt e Wilkins (2014) de que esse é um setor caracterizado por cargas de trabalho que podem ser caracterizadas como “excessivas” e que, consequentemente, pode gerar impactos negativos na qualidade de vida dos profissionais, conforme resultados expostos na Seção 4.2.

Tabela 3: Média de horas trabalhadas semanalmente pelos auditores

Carga Horária	Percentual
Até 40 horas	2,3%
De 40 a 44 horas	29,5%
De 44 a 50 horas	38,6%
De 50 a 60 horas	20,5%
Mais de 60 horas	9,1%

4.2 – Impacto das Jornadas de Trabalho na Qualidade de Vida dos Auditores

A segunda etapa do questionário foi composta por perguntas que buscaram compreender os hábitos associados à qualidade de vida que os participantes mantinham antes de ingressarem na carreira de auditoria, além das principais mudanças observadas após a inserção nessa indústria. A pergunta "Quais desses hábitos você mantinha antes de ingressar na auditoria?" revelou que os hábitos predominantes entre os respondentes eram: dormir bem (81,8%), o convívio com amigos e família (77,3%) e práticas de leitura ou hobbies (68,2%). Na sequência, os auditores foram indagados sobre as principais mudanças percebidas na rotina após o ingresso na auditoria.

Os resultados destacados na Tabela 4 revelam impactos importantes nos hábitos desses profissionais após o ingresso na carreira de auditoria, especialmente quanto à redução do tempo dedicado ao lazer e ao convívio social, dificuldades para manter uma alimentação saudável e alterações na qualidade do sono – aspectos apontados entre 75% e 93% dos respondentes.

Tabela 4: Impactos na rotina após o ingresso na carreira de auditoria

Mudanças na rotina	Percentual
Redução do tempo para lazer e convívio social	93,2%
Dificuldade em manter alimentação saudável	79,5%
Alteração na qualidade do sono	75,0%
Sedentarismo	40,9%
Vícios (álcool, tabaco, jogos, compras)	31,8%
Nenhuma das alternativas	4,5%

Analisando as respostas em um contexto individual, observou-se que, mesmo entre os participantes que não mantinham alguns dos hábitos considerados saudáveis, como dormir adequadamente, houve impacto na redução da qualidade do sono, em função da carreira escolhida. Outro exemplo foi observado entre os participantes que não mantinham uma alimentação saudável antes de ingressar na carreira, mas que relataram uma piora na qualidade da alimentação após o início na auditoria. Isso sugere que o modelo de trabalho praticado no setor, além de reduzir hábitos saudáveis, pode acentuar hábitos considerados nocivos.

Os impactos da jornada de trabalho na qualidade de vida dos profissionais são reforçados na pergunta subsequente, na qual 70,5% dos respondentes afirmaram que sua saúde física foi impactada negativamente devido ao excesso de trabalho após ingressarem no mercado de auditoria e outros 22,7% responderam "talvez". 6,8% acreditam que sua saúde não sofreu impactos significativos. Sobre quais seriam os impactos observados na saúde física, os resultados consolidados na Tabela 5 revelam o destaque para o cansaço, apontado por quase 90% dos respondentes, e alterações no peso, declarado por quase 60% dos auditores, o que evidencia as consequências dos hábitos prejudiciais adquiridos pelos participantes.

Tabela 5: Impactos observados na saúde física

Sintomas Percebidos	Percentual
Cansaço	86,4%
Alterações no peso	59,1%
Dores de cabeça	40,9%
Queda de cabelo	31,8%
Sintomas gastrointestinais	29,5%
Dores no corpo	29,5%
Palpitações	20,5%
Outros sintomas	20,5%
Problemas de pele	11,4%
Falta de ar	9,1%

A etapa seguinte buscou avaliar o nível de bem-estar psicológico dos auditores. Através da aplicação da escala de Likert, os participantes foram questionados sobre a frequência com que vivenciavam sintomas relacionados à saúde mental, sendo 1 “pouco frequente” e 5 “muito frequente”. Os resultados são consolidados na Tabela 6:

Tabela 6: Frequência de sintomas relacionados à saúde mental

	1 Pouco frequente	2	3	4	5 Muito frequente	Média ponderada
Ansiedade	6,8%	6,8%	34,1%	25,0%	27,3%	3,59
Irritabilidade	9,1%	13,6%	27,3%	20,5%	29,5%	3,48
Desânimo	9,1%	13,6%	20,5%	34,1%	22,7%	3,48
Falta de foco	15,9%	22,7%	25,0%	15,9%	20,5%	3,02
Tristeza	13,6%	31,8%	13,6%	22,7%	18,2%	3,00
Fadiga constante	25,0%	11,4%	22,7%	29,5%	11,4%	2,91
Insônia ou sono leve	31,8%	9,1%	18,2%	20,5%	20,5%	2,89
Isolamento	20,5%	20,5%	29,5%	13,6%	15,9%	2,84
Medo generalizado	47,7%	22,7%	9,1%	9,1%	11,4%	2,14

Para analisar os sintomas mais frequentes entre os auditores, foi aplicada a média ponderada nas respostas obtidas, com o peso sendo atribuído de acordo com os valores definidos na escala. O nível ‘pouco frequente’ corresponde ao peso 1 e ‘muito frequente’ ao peso 5. O resultado da análise concluiu que a ansiedade, o desânimo e a irritabilidade são os sintomas mais comuns no cotidiano dos auditores. As respostas da pergunta seguinte revelaram que a maior parte da amostra (61,4%) atribui esses sintomas ao excesso de trabalho.

Ao serem questionados sobre o impacto das longas jornadas nas relações pessoais,

50,0% dos respondentes selecionaram o nível 5 (muito impacto) e 27,3% escolheram o nível 4, indicando um impacto expressivo nas relações pessoais. Esse resultado nos conduz a pressupor que os sintomas relatados pelos participantes na questão anterior podem estar repercutindo negativamente em suas relações pessoais, mas também é possível que a redução do tempo disponível para esses vínculos contribua para o aumento das queixas demonstradas.

Essa hipótese foi corroborada pelas respostas subsequentes, nas quais 93,2% dos participantes afirmaram que gostariam de ter mais tempo para dedicar à vida pessoal, sendo que 84,1% evidenciaram o desejo de passar mais tempo com a família e amigos e 77,7% destacaram o interesse em utilizar esse tempo para a prática de esportes. Pode-se suspeitar de que a escolha pela prática de esportes possa ser uma consequência dos impactos negativos na saúde física adquiridos durante a carreira.

Na sequência, buscou-se investigar como os aspectos mencionados anteriormente afetam o desempenho desses profissionais. Foi questionado se os respondentes acreditavam que as longas jornadas afetam sua produtividade no trabalho e 86,4% afirmaram que sim. Do mesmo modo, 84,1% dos participantes acreditam que as longas jornadas afetam a qualidade do serviço entregue. Esses resultados estão em sintonia com pesquisas anteriores, como as de Yan e Xie (2016) e Khavis e Krishnan (2017), que abordaram a relação entre a qualidade de vida dos auditores e a qualidade do serviço prestado por esses profissionais.

Quando questionados sobre a possibilidade de migrarem de carreira devido à jornada de trabalho, 61,4% dos respondentes consideram migrar de carreira devido ao impacto das longas jornadas de trabalho, 22,7% não sabem se esse é um fator que possa justificar a mudança de área e outros 15,9% entendem não ser determinante para a mudança do setor. A alta intenção de migração de carreira também é um ponto de atenção, pois uma elevada rotatividade pode prejudicar a excelência dos serviços de auditoria, conforme explorado por Miranda e Lima (2018). Portanto, é necessário que as organizações reforcem a adoção de políticas que aumentem a satisfação desses profissionais, visando a retenção de mão de obra no setor.

Para identificar se a questão da jornada de trabalho afeta o nível de satisfação pessoal com a carreira de auditoria, foi solicitado aos participantes que indicassem, em uma escala de 1 a 5, o nível de satisfação, sendo 1 correspondente a "pouco satisfeito" e 5 a "muito satisfeito". Os resultados são consolidados na Tabela 7.

Tabela 7: Avaliação da satisfação pessoal com a carreira de auditoria

	1 Pouco Satisfeito	2	3	4	5 Muito Satisfeito	Média ponderada
Satisfação	4,5%	13,6%	59,1%	13,6%	9,1%	3,09

Como é possível observar, a satisfação geral dos participantes com a carreira de auditoria é mediana. Poucas pessoas optaram pelos extremos “pouco satisfeito” ou “muito satisfeito”. Isso porque, apesar das situações desafiadoras mencionadas anteriormente, a carreira apresenta aspectos atrativos que contribuem para a permanência dos profissionais na área. Esses agentes foram identificados na pergunta: "Quais desses fatores mais influenciam a sua permanência na área?"

Os resultados, demonstrados na Tabela 8, destacam que o plano de carreira e a previsibilidade na ascensão de cargos são elementos fundamentais para a retenção de talentos no setor. Além disso, a oportunidade de aprendizado contínuo e a bagagem de conhecimento adquirida no trabalho são fatores igualmente relevantes. Contudo, ainda que a maioria dos participantes não demonstre uma insatisfação extrema, o nível moderado de satisfação pode ser interpretado como uma condição latente para o setor, considerando que os demais pontos abordados na pesquisa ressaltam a urgência de melhorias nas condições de trabalho.

Tabela 8: Fatores mais influentes para a permanência na área de auditoria

Mudanças na rotina	Percentual
Plano de carreira	90,9%
Aprendizagem	68,2%
Status	50,0%
Benefícios	45,5%
Remuneração	36,4%
Estabilidade	36,4%
Afinidade pessoal	25,0%
Amizades	22,7%
Ambiente saudável	9,1%
Outros fatores	6,8%

Por fim, os participantes foram questionados, em pergunta aberta, sobre os fatores que consideram responsáveis pelas longas jornadas de trabalho na indústria de auditoria. A percepção majoritária é de que esse problema decorre de uma série de elementos em cadeia. A alta competitividade do mercado faz com que as organizações ofereçam orçamentos e prazos impraticáveis aos seus clientes, o que resulta na falta de recursos para o aumento do quadro de colaboradores. Além disso, a oferta de salários competitivos se torna menor, contribuindo para uma elevada rotatividade de funcionários e, conseqüentemente, para a sobrecarga dos colaboradores que permanecem na empresa. Um dos participantes relatou:

As big four praticam uma espécie de monopólio reverso, praticando preços baixos entre si para aumentar a carteira de cliente. Isso gera menores faturamentos, mas o volume de trabalho permanece o mesmo. Além disso, as equipes são pequenas e com muitos membros inexperientes, aliado à alta rotatividade, o que acaba por gerar gargalos nas pessoas que estão trabalhando há mais tempo na carreira e nos clientes. E, sem dúvidas, as auditorias têm prazos regulatórios enxutos e procedimentos além dos mínimos necessários. (respondente 35)

Além disso, muitos auditores acreditam que as longas jornadas de trabalho se tornaram parte da cultura do setor, o que contribui para a baixa adesão de políticas de bem estar, constatação evidenciada pela declaração de um respondente:

[...] Acredito também que eles não contratam mais profissionais para benefício próprio. Se pelo menos uma pessoa da equipe não teve burnout, para a empresa significa que ainda dá pra aguentar. Afinal, muitas pessoas querem trabalhar em big4 pelo reconhecimento, então pra eles tudo bem demitir um ou outro por burnout porque já já vão poder substituir com um trainee. Algumas até têm políticas de bem estar, mas que nem sempre são colocados em prática por falta de incentivo do gerente/socio. Os gestores até falam pra não trabalhar mais que 8h, mas a quantidade de demanda para os prazos estabelecidos não casam. Ou você faz hora extra, ou você trabalha 8h e não cumpre os prazos. Ou seja, a imposição da cultura nada adianta se na prática isso não é seguido. (respondente 14)

O pico de demandas em determinadas épocas do ano, como o período de fechamento contábil, destacou-se como um dos fatores mais recorrentes nas respostas dos auditores, sendo apontado como uma das principais causas das longas jornadas do setor. Segundo o respondente 21, essa prática decorre de:

Temporadas de trabalhos com muita demanda, de modo que, caso aumentasse a equipe de trabalho no momento de alta demanda, em períodos posteriores alguns profissionais ficariam sem atividades para serem realizadas. Desta forma, a equipe permanente precisa suprir toda a demanda em momentos de dead line. (respondente 21)

Portanto, a partir dos resultados obtidos na análise, é possível se constatar um cenário preocupante no setor de auditoria. As extensas jornadas de trabalho, aliadas aos desafios inerentes à profissão, têm gerado efeitos substanciais na qualidade de vida e no desempenho dos profissionais, comprometendo tanto a saúde física e mental quanto a capacidade de exercer suas funções com excelência.

5 – CONCLUSÕES

O presente estudo teve como objetivo investigar relações entre as jornadas de trabalho e a qualidade de vida de trabalhadores do setor de auditoria no Brasil. Para tanto, foram abordados conceitos que fundamentam a compreensão da jornada de trabalho e da qualidade de vida, além de traçar um panorama geral do setor de auditoria. Posteriormente, foi aplicado um questionário com o propósito de capturar a percepção dos profissionais que vivenciam tais condições laborais. Os achados da pesquisa evidenciaram que a combinação de sobrecarga de trabalho, prazos apertados e alta pressão organizacional compromete o bem-estar dos auditores, corroborando com as conclusões de pesquisas anteriores sobre o tema.

Os resultados apontaram que essas condições geram elevados níveis de estresse, exaustão e insatisfação, ao mesmo tempo em que prejudicam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Esses fatores exercem impacto direto sobre a saúde física e mental dos auditores, culminando em problemas como redução da produtividade e alta rotatividade no setor. Tais efeitos não apenas deterioram a qualidade de vida dos profissionais, mas também podem comprometer a qualidade e a sustentabilidade do mercado de auditoria no longo prazo.

Os dados apresentados reforçam a necessidade de intervenções estruturais no âmbito organizacional, com foco no equilíbrio entre a produtividade exigida pelas firmas e o bem-estar dos colaboradores. A implementação de práticas que priorizem condições de trabalho mais saudáveis é indispensável para mitigar os efeitos negativos observados atualmente, além de contribuir para a retenção de talentos e a manutenção da excelência na prestação dos serviços.

Os achados deste estudo contribuem de forma significativa para a compreensão dos impactos das jornadas de trabalho nas firmas de auditoria, uma problemática que, embora amplamente percebida como senso comum, ainda carece de análises aprofundadas que lhe confirmem a devida visibilidade. Ainda que diversos estudos abordem a qualidade de vida no ambiente organizacional das empresas de auditoria, observa-se uma lacuna no que se refere ao estudo específico da extensão das jornadas de trabalho enfrentadas por esses profissionais. Dar evidência ao tema é essencial para fomentar a reflexão crítica sobre paradigmas enraizados no setor, promovendo potenciais transformações que podem beneficiar não apenas os profissionais diretamente impactados, mas também as empresas que necessitam desses serviços.

A pesquisa produziu dados particularmente úteis para gestores de firmas de auditoria, pesquisadores acadêmicos e formuladores de políticas organizacionais, pois fornecem insumos para repensar práticas e propor estratégias que conciliem alta performance com a promoção de qualidade de vida. Nesse sentido, espera-se que este estudo contribua para o debate sobre a importância do equilíbrio entre as demandas organizacionais e o bem-estar dos profissionais.

A principal limitação deste estudo diz respeito à dificuldade em alcançar uma amostra mais ampla e diversificada, o que restringe a generalização dos resultados. Pesquisas futuras poderiam superar essa limitação ampliando o alcance da análise, incluindo diferentes contextos organizacionais e regionais, bem como explorando os demais fatores que influenciam na satisfação dos auditores com o setor.

Conclui-se que, ao adotar práticas organizacionais mais humanizadas e sustentáveis, as firmas de auditoria não apenas promoverão um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável, mas também poderão alcançar melhores resultados no longo prazo.

REFERÊNCIAS

- Almeida, M. (2016). Auditoria: Um curso moderno e completo (8ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Attie, W. (2009). Auditoria: Conceitos e aplicações (4ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Big4 Accounting Firms (2024). Largest Accounting Firms In The World. Recuperado em <https://big4accountingfirms.com/>
- Boynton, W. C., Johnson, R. N., & Kell, W. G. (2002). Auditoria (7ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Braverman, H. (1978). Trabalho e capital monopolista (E-book). São Paulo: Grupo GEN.
- Carneiro, T. L., & Ferreira, M. C. (2007). Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 7(1), 131–157.
- Carneiro, V. F. (2013). Qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional: percepção dos auditores internos e externos - região sudeste (Dissertação de Mestrado, Fundação Cultural Dr. Pedro Leopoldo - FPL, Pedro Leopoldo, MG).
- Castilho, L. X. D., & Esteves, J. T. (2019). A duração do trabalho e os três espíritos do capitalismo. *Revista Direito e Práxis*, 10, 2512–2539.
- Cavalcante, R. M. D. F., Pontes, K. V., Bandeira, A. A., & Rocha, A. L. (2018). Qualidade de Vida e Qulidade de Vida no Trabalho: Uma Revisão Bibliográfica. ID on line. *Revista de psicologia*, 12(40), 21-31.
- Conselho Federal de Contabilidade (2016). Norma Brasileira de Contabilidade Técnica de Auditoria (NBCTA 200). Recuperado de <https://cfc.org.br/tecnica/normas-brasileiras-de-contabilidade/nbc-ta-de-auditoria-independente/>
- Coutinho, M. C., Krawulski, E., & Soares, D. H. P. (2007). Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. *Psicologia & Sociedade*, 19, 29–37.
- Dal Rosso. (2002). Working time in Brazil: Past experience and recent changes. *Time & Society*, 11(1), 67–86. Sunnyvale, CA.
- Feldens, L. (2018). O homem, a agricultura e a história (1ª ed.). Lajeado: Editora Univates.
- Fleck, M. P. D. A., Leal, O. F., Louzada, S., Xavier, M., Chachamovich, E., Vieira, G., ... & Pinzon, V. (1999). Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). *Brazilian Journal of Psychiatry*, 21, 19–28.
- Khavis, J., & Krishnan, J. (2017). Employee satisfaction in accounting firms, work-life balance, turnover, and audit quality. *SSRN Electronic Journal*.
- Krawulski, E. (1998). A orientação profissional e o significado do trabalho. *Revista da*

- Associação Brasileira de Orientadores Profissionais, 2(1), 5–19.
- Martins, G.D. A., & Theóphilo, C. R. (2016). *Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas*, 3ª edição. Grupo GEN.
- Marx, K. (2023). *O Capital: Crítica da economia política. Livro 1* (1ª ed.). São Paulo: Boitempo Editorial.
- Matias-Pereira, J. (2016). *Manual de Metodologia da Pesquisa Científica* (4th ed.). Grupo GEN.
- Meeberg, A. G. (1993). Quality of life: a concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 18, 32–38.
- Miranda, C. D. S., & Lima, J. D. (2018). Turnover nas Empresas de Auditoria Externa: Quais São as Causas. In XVIII USP International Conference in Accounting. São Paulo, SP, Brasil.
- Oliveira, E. M. (2004). Transformações no mundo do trabalho, da revolução industrial aos nossos dias. *Caminhos de Geografia*, 5(11), 84–96.
- Paschoal, S. M. P. (2001). *Qualidade de vida no idoso: elaboração de um instrumento que privilegia sua opinião* (Dissertação de Mestrado, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo).
- Persellin, J., Schmidt, J., & Wilkins, M. S. (2014). Auditor perceptions of audit workloads, audit quality, and the auditing profession. Working Paper.
- Robazzi, M. L. D. C. C., Mauro, M. Y. C., de Oliveira Secco, I. A., de Marchi Barcellos, R. D. C., de Freitas, F. C. T., de Souza Terra, F., & da Penha Silveira, R. C. (2012). Alterações na saúde decorrentes do excesso de trabalho entre trabalhadores da área de saúde. *Revista Enfermagem UERJ*, 20(4), 526–532.
- Rodrigues, M. V. C. (1999). *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Wood-Dauphinee, S. (1999). Assessing quality of life in clinical research: from where have we come and where are we going? *Journal of Clinical Epidemiology*, 52(4), 355–363.
- 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).

APÊNDICE I - QUESTIONÁRIO

1. Idade

- a) Até 20 anos
- b) De 21 a 25 anos
- c) De 26 a 30 anos
- d) De 31 a 35 anos
- e) Mais de 35 anos

2. Gênero

- a) Masculino
- b) Feminino
- c) Outro

3. Estado Civil

- a) Solteiro
- b) Casado
- c) Divorciado
- d) Viúvo

4. Filhos

- a) 0
- b) 1
- c) 2
- d) 3
- e) 4 ou mais

5. Região onde mora

- a) Norte
- b) Nordeste
- c) Sul
- d) Sudeste
- e) Centro Oeste

6. Nível de escolaridade

- a) Graduação cursando
- b) Graduação completo
- c) Especialização
- d) Mestrado

- e) Doutorado
- 7. Cargo/Função exercida
 - a) Trainee
 - b) Auditor Junior
 - c) Auditor Pleno
 - d) Auditor Sênior
 - e) Coordenador/Supervisor
 - f) Gerente
 - g) Sócio
- 8. Empresa Big Four?
 - a) Sim
 - b) Não
- 9. Modelo de Trabalho
 - a) Presencial
 - b) Remoto
 - c) Híbrido
- 10. Atuação na Área
 - a) Até 1 ano
 - b) De 1 a 2 anos
 - c) De 2 a 5 anos
 - d) De 5 a 10 anos
 - e) Mais de 10 anos
- 11. Média de horas trabalhadas semanalmente
 - a) Até 40 horas
 - b) De 40 a 44 horas
 - c) De 44 a 50 horas
 - d) De 50 a 60 horas
 - e) Mais de 60 horas
- 12. Quais desses hábitos você mantinha antes de ingressar na auditoria? (admita-se múltiplas respostas)
 - a) Prática de esportes
 - b) Alimentação saudável
 - c) Dormir bem (6-8 horas por noite)
 - d) Convívio com amigos e família

- e) Leitura ou hobbies
 - f) Nenhuma das Alternativas
13. Quais mudanças na sua rotina você percebeu após ingressar na auditoria? (admita-se múltiplas respostas)
- a) Redução do tempo para lazer e convívio social
 - b) Alteração na qualidade do sono
 - c) Dificuldade em manter alimentação saudável
 - d) Sedentarismo
 - e) Vícios (álcool, tabaco, jogos, compras)
 - f) Nenhuma das Alternativas
14. Você acredita que sua saúde física foi impactada negativamente por excesso de trabalho após ingressar no mercado de auditoria?
- a) Sim
 - b) Não
 - c) Talvez
15. Se sim, de que forma? (admita-se múltiplas respostas)
- a) Alterações no peso
 - b) Cansaço
 - c) Queda de cabelo
 - d) Sintomas gastrointestinais
 - e) Problemas de pele
 - f) Palpitações
 - g) Falta de ar
 - h) Dores de cabeça
 - i) Dores no corpo
 - j) Outros sintomas
16. Com qual frequência você apresenta os seguintes sintomas? (responda utilizando a escala de Likert, em que 1 significa pouco frequente e 5 muito frequente)

Ansiedade	1	2	3	4	5
Tristeza	1	2	3	4	5
Irritabilidade	1	2	3	4	5
Insônia ou sono leve	1	2	3	4	5
Fadiga constante	1	2	3	4	5

Desânimo	1	2	3	4	5
Falta de foco	1	2	3	4	5
Isolamento	1	2	3	4	5
Medo generalizado	1	2	3	4	5

17. O quanto você atribui esses sintomas ao excesso de trabalho? (responda utilizando a escala de Likert, em que 1 significa pouco relacionado e 5 muito relacionado)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

18. Em sua opinião, o quanto as longas jornadas impactam suas relações pessoais? (responda utilizando a escala de Likert, em que 1 significa pouco impacto e 5 muito impacto)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

19. Você sente que consegue equilibrar vida pessoal e profissional?

- a) Sim
- b) Não
- c) Não sei

20. Você gostaria de ter mais tempo para dedicar à vida pessoal?

- a) Sim
- b) Não
- c) Talvez

21. Se sim, de que forma? (admita-se múltiplas respostas)

- a) Cuidados com a saúde
- b) Lazer
- c) Tempo com a família e amigos
- d) Esportes
- e) Hobbies
- f) Estudos e especializações
- g) Outro

22. Você acredita que as longas jornadas afetam sua produtividade no trabalho?

- a) Sim
- b) Não
- c) Talvez

23. Você acredita que as longas jornadas afetam a qualidade do serviço entregue?

- a) Sim
- b) Não
- c) Não sei

24. Você pensa em migrar de carreira devido as longas jornadas de trabalho?

- a) Sim
- b) Não
- c) Não sei

25. Quais desses fatores mais influenciam a sua permanência na área? (admita-se múltiplas respostas)

- a) Remuneração
- b) Plano de carreira
- c) Amizades
- d) Status
- e) Aprendizagem
- f) Estabilidade
- g) Benefícios
- h) Afinidade pessoal
- i) Ambiente saudável
- j) Outros fatores

26. Como você avalia sua satisfação pessoal com a carreira de auditoria? (responda utilizando a escala de Likert, em que 1 significa pouco satisfeito e 5 muito satisfeito)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

27. Quais fatores você acredita serem as causas de longas jornadas de trabalho da área de auditoria?