



DEMANDA NO TRABALHO E INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE DOS AUDITORES INDEPENDENTES: EFEITOS MEDIADORES DO ENGAJAMENTO NO TRABALHO E SÍNDROME DE *BURNOUT*

Aluno Doutorado/Ph.D. Student Cristiane Wornath Weissmantel [ORCID iD¹](#), Aluno Mestrado/MSc. Student Jéssica Merco do Nascimento e Silva [ORCID iD¹](#), Doutor/Ph.D. Paulo Roberto da Cunha [ORCID iD^{2,3}](#)

¹FURB - Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, Santa Catarina, Brazil. ²UDESC - Universidade do Estado de Santa Catarina, Ibirama, Santa Catarina, Brazil. ³FURB - Universidade Regional de Blumenau - PPGCC, Blumenau, Santa Catarina, Brazil

Aluno Doutorado/Ph.D. Student Cristiane Wornath Weissmantel

[0000-0001-5955-1155](#)

Programa de Pós-Graduação/Course

Pós-Graduação em Ciências Contábeis da FURB - PPGCC

Aluno Mestrado/MSc. Student Jéssica Merco do Nascimento e Silva

[0000-0001-5633-7743](#)

Programa de Pós-Graduação/Course

Pós-Graduação em Ciências Contábeis da FURB - PPGCC

Doutor/Ph.D. Paulo Roberto da Cunha

[0000-0001-5805-9329](#)

Programa de Pós-Graduação/Course

UDESC e FURB

Resumo/Abstract

A rotatividade é um problema nas organizações e pode ser ainda mais relevante para as firmas de auditoria, pois carecem de mão de obra especializada. Por isso, estudos que visam mitigar esse problema e conhecer os antecedentes são pertinentes. Dessa forma, este estudo objetivou analisar a influência da demanda no trabalho na intenção de rotatividade de auditores independentes e os efeitos mediadores do engajamento no trabalho e da Síndrome de *Burnout*. Para isso, esta pesquisa caracterizou-se como descritiva, survey e com abordagem quantitativa. A amostra da pesquisa correspondeu a 196 auditores independentes brasileiros, o qual foi enviado um questionário eletrônico através da rede profissional de contatos LinkedIn®. Confirmou-se, por meio do modelo empírico testado que a demanda no trabalho aumenta a intenção de rotatividade dos auditores (H1), que o engajamento no trabalho é mediador da relação entre a demanda no trabalho e a intenção de rotatividade (H2), e que a Síndrome de Burnout não é mediadora da demanda no trabalho e a intenção de rotatividade, em que apenas a



dimensão Exaustão Emocional da Síndrome de *Burnout* é mediadora desta relação (H3). Por fim, o engajamento no trabalho tem uma influência negativa sobre a Síndrome de *Burnout* (H4). No intuito de entender os precursores da rotatividade, este estudo dá suporte para as firmas de auditoria compreenderem os antecedentes da intenção de rotatividade dos auditores independentes, e com base nisso, podem buscar políticas preventivas para atenuar este fenômeno.

Modalidade/Type

Artigo Científico / Scientific Paper

Área Temática/Research Area

Auditoria e Tributos (AT) / Auditing and Tax



DEMANDA NO TRABALHO E INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE DOS AUDITORES INDEPENDENTES: EFEITOS MEDIADORES DO ENGAJAMENTO NO TRABALHO E SÍNDROME DE *BURNOUT*

RESUMO

A rotatividade é um problema nas organizações e pode ser ainda mais relevante para as firmas de auditoria, pois carecem de mão de obra especializada. Por isso, estudos que visam mitigar esse problema e conhecer os antecedentes são pertinentes. Dessa forma, este estudo objetivou analisar a influência da demanda no trabalho na intenção de rotatividade de auditores independentes e os efeitos mediadores do engajamento no trabalho e da Síndrome de *Burnout*. Para isso, esta pesquisa caracteriza-se como descritiva, *survey* e com abordagem quantitativa. A amostra da pesquisa correspondeu a 196 auditores independentes brasileiros, o qual foi enviado um questionário eletrônico através da rede profissional de contatos LinkedIn®. Confirmou-se, por meio do modelo empírico testado que a demanda no trabalho aumenta a intenção de rotatividade dos auditores (H1), que o engajamento no trabalho é mediador da relação entre a demanda no trabalho e a intenção de rotatividade (H2), e que a Síndrome de *Burnout* não é mediadora da demanda no trabalho e a intenção de rotatividade, em que apenas a dimensão Exaustão Emocional da Síndrome de *Burnout* é mediadora desta relação (H3). Por fim, o engajamento no trabalho tem uma influência negativa sobre a Síndrome de *Burnout* (H4). No intuito de entender os precursores da rotatividade, este estudo dá suporte para as firmas de auditoria compreenderem os antecedentes da intenção de rotatividade dos auditores independentes, e com base nisso, podem buscar políticas preventivas para atenuar este fenômeno.

Palavras-chave: Rotatividade; Demanda no Trabalho; Engajamento; Síndrome de *Burnout*; Auditor independente.

1 INTRODUÇÃO

A rotatividade de empregados é um problema enfrentado por muitas organizações, e nas firmas de auditoria pode se constituir um cenário mais desafiador ainda. Além dos custos organizacionais, que é comum em todas as empresas nessas situações, quando se trata de firmas de auditoria, tem-se como problema adicional que essa instabilidade do auditor pode refletir na qualidade da auditoria (Vogt et al., 2021). As firmas de auditoria carecem de mão de obra especializada, visto que, o auditor presta um serviço especializado, proveniente de treinamentos e experiências vivenciadas no ambiente organizacional, consequência do trabalho de campo que envolve constante aprendizado para o profissional (Beuren et al., 2019).

É importante frisar, que o aumento da rotatividade acarreta uma série de repercussões negativas para a organização, como custos com recrutamento, seleção, treinamento, integração e desligamento do funcionário. Além disso, também está atrelado a custos intangíveis como perda de conhecimento, quebra no fluxo de trabalho, quebra de vínculos com clientes, entre outros (Siqueira et al., 2014). A rotatividade é uma barreira à manutenção de mão de obra especializada e afeta diretamente a eficiência do trabalho, à vista disso, controlar a intenção de rotatividade tornou-se uma preocupação nas organizações (Rafiq et al., 2019).

Dessa forma, é importante compreender os fatores que levam os auditores a deixarem a empresa, para que assim, seja possível evitar as possíveis perdas com a rotatividade. Uma questão importante a ser abordada é que os auditores estão expostos diariamente a ambientes de trabalho estressores, que têm potencial para reduzir a qualidade do desempenho da auditoria (Utami & Nahartyo, 2013) e aumentar a rotatividade de pessoal (Benevides-Pereira, 2002;



Santoso et al., 2018). Inclusive, a auditoria é considerada a profissão mais estressante da área Contábil (Hasin & Omar, 2007).

Determinadas situações derivadas do desequilíbrio entre a interação do indivíduo e o meio ambiente no qual está inserido, podem levar ao estresse ocupacional, que é o processo no qual o indivíduo percebe demandas do trabalho como estressores, que podem exceder a sua habilidade de enfrentamento, provocando assim reações negativas (Paschoal & Tamayo, 2004).

Quando o estresse ocupacional perdura por um período prolongado, pode levar o profissional a desenvolver a Síndrome de *Burnout* (Ryska, 2002), que se caracteriza pelo esgotamento emocional, a despersonalização do profissional e a redução da realização pessoal no trabalho, refletindo na diminuição da eficácia do trabalho (Santoso et al., 2018).

Schaufeli e Bakker (2004) e Sweeney e Summers (2002) aferem que o aumento da exigência e demanda no ambiente de trabalho pode levar a Síndrome de *Burnout*, por outro lado, para Sonnentag (2017) o engajamento no trabalho é visto como oposto a Síndrome de *Burnout*, no qual um maior engajamento pode proporcionar bem-estar e permanência do profissional na empresa.

Estudos como de Bakker et al. (2003) trazem que as demandas do trabalho são as principais responsáveis pelo comprometimento da saúde dos profissionais. Na área de auditoria, Vogt et al. (2021) realizaram um estudo com auditores e identificaram que existe relação do capital psicológico de auditores independentes com a intenção de rotatividade no trabalho a partir das dimensões otimismo e resiliência. Herda e Lavelle (2012) identificaram que o comprometimento com a empresa está negativamente relacionado a Síndrome de *Burnout* e a intenção de rotatividade do auditor, também verificaram que a Síndrome de *Burnout* está positivamente relacionada à intenção de rotatividade. Oliveira e Rocha (2017) verificaram uma relação negativa entre engajamento e intenção de rotatividade.

Uma importante reflexão acerca de *Burnout* que vem sendo abordada na literatura é que o engajamento no trabalho é visto como oposto a Síndrome de *Burnout*, se referindo a diferentes estados de bem-estar (Schaufeli et al., 2008; Maricuțoiu et al., 2017; Sonnentag, 2017), e essa relação ainda não foi verificada em auditores independentes, nem mesmo, a demanda de trabalho como antecessor da intenção de rotatividade mediada por engajamento no trabalho e Síndrome de *Burnout*. Ademais, engajamento no trabalho tem sido pouco explorado no contexto brasileiro (Oliveira & Rocha, 2017). Dessa forma, este estudo pretende preencher essa lacuna, além disso, tendo em vista que a rotatividade está atrelada a condições de desequilíbrio no meio ambiente ao qual o auditor está inserido, é importante o estudo destes contextos, para buscar soluções nessas empresas. Sendo assim, este artigo tem como objetivo analisar a influência da demanda no trabalho na intenção de rotatividade de auditores independentes e os efeitos mediadores do engajamento no trabalho e da Síndrome de *Burnout*.

Como contribuição, este trabalho tem sua relevância ao verificar se as demandas no trabalho, engajamento no trabalho e Síndrome de *Burnout* influenciam a intenção de rotatividade dos auditores independentes, especialmente considerando o contexto pandêmico desencadeado pelo COVID-19, que pode ser um fator estressor, de diminuição no engajamento e de aumento de rotatividade no ambiente de trabalho (Jung et al., 2021). A partir do conhecimento dessas informações, possibilita que se institua políticas destinadas a atenuar a intenção de rotatividades nas firmas de auditoria. Com relação a contribuição teórica, este trabalho contribuí com a discussão acerca dos efeitos opostos do engajamento no trabalho e Síndrome de *Burnout* em um contexto de auditoria, bem como com a demanda no trabalho, engajamento no trabalho e Síndrome de *Burnout* como antecedentes da intenção de rotatividade na auditoria no contexto brasileiro.



2 REFERENCIAL TEÓRICO E HIPÓTESES DE PESQUISA

A intenção de rotatividade ou *turnover* representa a vontade consciente de um indivíduo de deixar a organização onde trabalha, ou ainda, a propensão de mudar de profissão e deixar seu emprego atual (Siqueira et al., 2014; Jung et al., 2021). Beuren et al. (2019) destacam que é frequentemente apresentada como um problema recorrente em organizações. Apesar de aparentar algo comum em outros setores, Chi et al. (2012) descrevem que em firmas de auditoria o impacto é sentido mais forte devido o treinamento extensivo dos auditores ao longo de seu trabalho.

Este fluxo de entrada e saída de pessoal especializado pode prejudicar a qualidade da auditoria devido a dependência em novos funcionários, ainda inexperientes, bem como a perda de capital intelectual dos auditores mais experientes (Chi et al., 2012). De acordo com Campos e Malik (2008), o problema dos custos de reposição de pessoal nos setores de trabalho foi um dos principais fatores influenciadores do desenvolvimento de pesquisas voltadas para a análise da rotatividade.

Vogt et al. (2021) explicam que, para compreensão e controle da intenção de rotatividade em uma organização, é necessário identificar as causas que levam o empregado a manifestar a vontade de sair. Entretanto, associações entre aspectos específicos do trabalho e a intenção de rotatividade tem sido explorada com pouca frequência (Chi et al., 2012).

A demanda no trabalho é um fator importante no contexto de rotatividade dos auditores. Referindo-se a recursos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que demandam esforço físico e mental de um indivíduo (Bakker et al., 2003). No contexto de trabalho de auditoria, tais demandas dos auditores incluem vários aspectos estressores, que abrangem desde o tempo, pressão e carga de trabalho ao controle de custos e avaliação de desempenho (Yan & Xie, 2016).

Pradana e Salehudin (2015), verificaram em auditores juniores, que altas demandas e sobrecarga de trabalho possuem um efeito significativo no aumento da intenção de rotatividade, devido a diminuição da satisfação no trabalho e o aumento do estresse relacionado ao serviço desenvolvido. Yan & Xie (2016) explicam que à medida que a limitação e tempo diminui e as pressões com o trabalho aumentam, o limite de controle do auditor é excedido, levando a altos níveis de estresse. Ainda, Cleveland et al. (2006) demonstraram que funcionários que trabalham em organizações caracterizadas por altas demandas de trabalho e altas expectativas de desempenho, são significativamente relacionadas com maiores problemas na organização com a vida pessoal. Essas realidades direcionam a manifestação da intenção de rotatividade. Desta forma elabora-se a seguinte hipótese de pesquisa.

H1: *A demanda no trabalho está positivamente associada à intenção de rotatividade.*

Estudos com base na identificação de preditores na intenção de rotatividade são crescentes e detém relevância ao propiciarem a detecção preventiva da intenção e assim permitindo que sejam preparadas com antecedência estratégias que se proponham a mitigar a rotatividade de pessoal (Siqueira et al., 2014; Beuren et al., 2019). Estudos sobre os preditores de rotatividade tem constantemente associado a manifestação desta vontade com o nível de engajamento (Ryska, 2002; Oliveira & Rocha, 2017; Santoso et al., 2018).

É visto na literatura que o engajamento é uma das variáveis psicológicas mais influentes na redução da intenção de rotatividade (Rafiq et al., 2019; Shin & Jeung, 2019). De acordo com Lu et al. (2016) o nível de engajamento dos funcionários pode aumentar a satisfação pessoal, e portando, reduzir a intenção de rotatividade, mesmo sobre uma variedade de dificuldades, visto que o funcionário apresentara características positivas de conexão e envolvimento com o seu trabalho.



Kahn (1990), um dos pioneiros neste tema, descreve o engajamento como um estado onde é possível expressar o seu “eu” quando no desempenho do trabalho, compreendendo uma mudança intimamente ligada a execução das tarefas e a forma como as pessoas se expressam durante o exercício da função. Schaufeli et al. (2003), define como um estado positivo e satisfatório em relação ao trabalho, caracterizado pelas dimensões de vigor, dedicação e absorção. O vigor é caracterizado por altos níveis de resiliência, a força de vontade de investir no esforço durante o trabalho. A dedicação, é caracterizada por um senso de significância, orgulho, desafio e inspiração. E por fim, a absorção é caracterizada como um estado de completa concentração no trabalho, promove a sensação de que o tempo passou rápido e geralmente o indivíduo tem dificuldade de se desconectar do trabalho (Schaufeli *et al.*, 2003).

Estudos como o de Ah-Shbiel et al. (2018) denotam relação negativa e significativa entre o engajamento e a rotatividade, visto que, funcionários engajados no trabalho apresentam um nível positivo de execução de suas funções, trabalhando com maior intensidade e foco, e com uma conexão física, emocional e cognitiva com seus papéis no trabalho (Kahn, 1990).

Na auditoria, o efeito depende da eficácia e capacidade do controle de trabalho do auditor sobre as demandas de trabalho, que pode levar a diferentes níveis de engajamento ou desengajamento (Yan & Xie, 2016), podendo atuar na redução da intenção da rotatividade (Schaufeli & Bakker, 2004; Oliveira & Rocha, 2017; Rafiq et al., 2019). Com base no apresentado, sugere-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H2: *A relação entre a demanda no trabalho e a intenção de rotatividade é mediada pelo engajamento no trabalho.*

Pesquisas relacionadas ao estresse ocupacional tem sido com frequência investigadas quando relacionado a profissão do auditor (Herda & Lavelle, 2012; Santoso et al., 2018; Salehi et al., 2020). Considerada uma doença ocupacional, a Síndrome de *Burnout* pode ocasionar prejuízos psicológicos e profissionais, que em seu estado mais grave inviabilizam por completo a vida laboral do trabalhador (Vazquez et al., 2019).

A Síndrome de *Burnout* é composta de três dimensões que respondem ao estresse: a) a exaustão emocional, relacionada a sentimentos de sobrecarga física e emocional; b) despersonalização, relativa a sentimentos negativos em relação a outros; e c) redução da realização pessoal, representativa de sentimentos de incompetência e declínio da produtividade no trabalho (Maslach et al., 2008).

Estudos sobre os precursores para a intenção de rotatividade em auditores, identificam uma relação significativa com a Síndrome de *Burnout* (Herda & Lavelle 2012; Santoso *et al.*, 2018). Fatores como o aumento de exigência e demanda no ambiente de trabalho estão associados com resultados negativos no trabalho, podendo posteriormente vir a resultar no desenvolvimento de exaustão emocional, dimensão característica da Síndrome de *Burnout* (Sweeney & Summers, 2002; Schaufeli & Bakker, 2004; Yan & Xie, 2016; Azharudeen & Arulrajah, 2018). Dessa forma, é apresentado a seguinte hipótese de pesquisa:

H3: *A relação entre a demanda no trabalho e a intenção de rotatividade é mediada por Síndrome de Burnout.*

Pesquisas sobre o engajamento no trabalho e a Síndrome de *Burnout* atraíram substancial atenção nas últimas décadas devido à base de suas definições (Schaufeli & De Witte, 2017). Os autores explicam que na essência ambos os termos se referem a energia, uma representando o excesso (engajamento) e outra o esgotamento (*Burnout*), com o engajamento

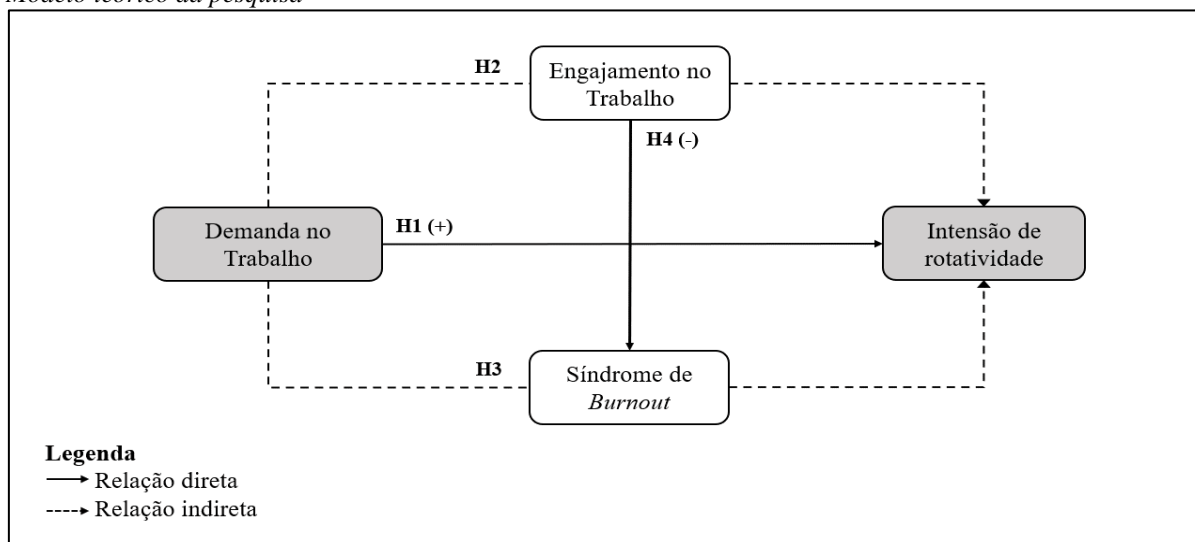
apresentando características positivas ligadas ao bem-estar (Schaufeli et al. 2002) e o *Burnout* características prejudiciais como a exaustão emocional (Maslach et al., 2001).

O debate sobre esta relação diverge em duas concepções. A primeira seguindo a visão de Maslach & Leiter (1997), que define o engajamento no trabalho como o lado oposto e positivo do *Burnout*. A segunda derivada de Schaufeli et al. (2002) que vê ambos os conceitos como correlacionados, porém independentes um do outro. Este estudo segue a visão de Schaufeli et al. (2002) também reproduzida em outros estudos (Schaufeli & Bakker, 2004; Herda & Lavele, 2012; Maricuțoiu et al., 2017; Sonnentag, 2017; Santoso et al., 2018; Rafiq et al., 2019). Com base na discussão apresentada, sugere-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H4: *O engajamento no trabalho está negativamente associado a Síndrome de Burnout.*

As hipóteses de pesquisa apresentadas são provenientes das relações dos quatro constructos do modelo teórico do estudo, que é apresentado na Figura 1.

Figura 1
 Modelo teórico da pesquisa



Fonte: Elaborado pelos autores com base na revisão de literatura.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa de natureza descritiva e quantitativa, sendo adotado a técnica de levantamento de dados via *survey*. A população do estudo compreende auditores independentes brasileiros, atualmente trabalhando em uma firma de auditoria, com perfis ativos na rede de contatos profissionais do LinkedIn®.

Para identificar os auditores independentes, realizou-se um filtro pelo LinkedIn por “auditor(a) independente”. Na sequência, enviou-se um convite para conexão com 2.740 auditores independentes, do qual, 1.510 auditores aceitaram o convite. Após o convite aceito, foi encaminhado o link do questionário para os 1.510 auditores.

A coleta de dados foi realizada entre os meses de abril e junho de 2022 e obteve-se um retorno de 218 questionários (14,44%). Cabe destacar, que foi enviado um lembrete com uma janela de 15 dias entre eles. Buscando assegurar a confiabilidade e confidencialidade das respostas adquiridas, foi assegurado aos respondentes o anonimato de sua identidade. Ao final do questionário, foi dado um espaço para que os respondentes manifestassem o seu interesse em receber os resultados da pesquisa.

Entretanto, 22 respondentes precisaram ser removidos da amostra, por não atenderem ao requisito de serem auditores independentes (estes respondentes não haviam atualizado seus perfis no LinkedIn® e por isso receberam convite e questionário). Por fim, resultou em 196 respostas válidas (12,98% do total enviado).

3.1 CONSTRUCTOS DA PESQUISA E PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

Para atender ao objetivo proposto desta pesquisa, o questionário da pesquisa foi dividido em 5 blocos, sendo 4 deles correspondente aos constructos da pesquisa e o quinto a caracterização dos respondentes. Os constructos utilizados para formação do instrumento de pesquisa são apresentados no Quadro 1.

Quadro 1

Constructos da pesquisa

Variáveis	Indicadores	Unidade de medida	Fonte
Demanda no Trabalho	5 itens	Escala de 5 pontos do tipo <i>Likert</i> : (1) Nunca a (5) Sempre.	Alves et al. (2004).
Engajamento no Trabalho	9 itens 3 (Vigor); 3(Dedicação); 3(Absorção)	Escala de 5 pontos do tipo <i>Likert</i> :(1) Nunca a (5) Sempre.	Schaufeli e Bakker (2009)
Síndrome de <i>Burnout</i>	24 itens 8(Despersonalização); 8(Exaustão Emocional); 8(Redução da Realização pessoal)	Escala de 5 pontos do tipo <i>Likert</i> : (1) discordo totalmente a (5) concordo totalmente.	Singh <i>et al.</i> (1994)
Intensão de Rotatividade	3 itens	Escala de 5 pontos do tipo <i>Likert</i> : (1) Nunca a (5) Sempre.	Siqueira <i>et al.</i> (2014)

Fonte: Elaborado pelos autores.

Para identificar a variável de demanda no trabalho, utilizou-se a dimensão de demanda do instrumento adaptado de Theorell (1996) denominado de *Job Content Questionnaire* (JQC). Este instrumento corresponde a uma versão reduzida do original desenvolvido por Karasek (1985) denominado de *Job Stress Scale* (JSS). A versão traduzida utilizada neste estudo foi validada por Alves et al. (2004). Dentre os 5 itens avaliados, 4 tratam sobre os aspectos quantitativos (tempo e velocidade de trabalho) e 1 o aspecto qualitativo (conflito entre diferentes demandas).

Para mensurar o engajamento no trabalho, foi utilizado o instrumento *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) desenvolvida por Schaufeli e Bakker (2003). A escala mensura três dimensões do engajamento – vigor, dedicação e absorção. Neste estudo é utilizado a versão reduzida, com 9 itens publicado no manual traduzido da UWES (Schaufeli & Bakker, 2009), validado no Brasil por Vazquez et al. (2015).

Para mensuração da Síndrome de *Burnout* nos auditores, utilizou-se o instrumento de Singh et al. (1994). Este instrumento compreende a análise da Síndrome de *Burnout*, em indivíduos em um contexto de gerência que estejam envolvidos com alta gestão, supervisores e colegas de trabalho. A versão do instrumento de Singh *et al.* (1994) é a adaptação do instrumento original criado por Leiter e Maslach (1988), formado por 22 questões mais direcionadas a área de saúde e serviços. Este instrumento já foi validado no Brasil por Schlup et al. (2021).

Para identificar a intenção de rotatividade é utilizado o instrumento de Siqueira et al. (2014), já validado em contexto nacional.

A última parte do questionário contém questões para a caracterização sociodemográfica e laboral dos respondentes como idade, sexo, cargo ocupado, tempo de trabalho na firma de auditoria, tamanho da firma de auditoria, se é *Big Four* e região que se encontra a firma de auditoria.

Para análise dos dados, utilizou-se a técnica estatística de Modelagem de Equações Estruturais (MEE), por meio do Método de Mínimos Quadrados Parciais (PLS-SEM), método que compreende dois procedimentos: avaliação do modelo de medidas - variáveis/indicadores que compõem um modelo de Análise Fatorial Confirmatória (AFC); e a avaliação de um modelo de caminhos, que avalia as relações causais entre os constructos (Byrne, 1998).

Esta análise foi feita por meio do software SmartPLS 4®. Para a análise estatística dos dados foram utilizados os softwares Microsoft Excel® e SPSS®. Os resultados obtidos são apresentados a seguir.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Quanto a características da firma, foi identificado que 60% dos respondentes trabalhavam em firmas *Big Four* e 40% em firmas não *Big Four*. Realizado comparação dos resultados destes respondentes não foi notado nenhuma diferença significativa em relação as respostas obtidas. As outras características analisadas, podem ser observadas na tabela a seguir:

Tabela 1

Características dos Auditores: Região Norte, Nordeste e Centro-Oeste

Região	Norte		Nordeste		Centro-Oeste							
	FA	FR (%)	FA	FR (%)	FA	FR (%)						
	5	2,55	15	7,65	11	5,61						
Sexo	M		F		M		F					
	FA	FR (%)	FA	FR (%)	FA	FR (%)	FA	FR (%)				
Cargo Ocupado												
	Trainee	-	-	-	-	-	-	-	-			
Assistente	-	-	2	1,02	2	1,02	-	-				
Consultor Pleno	-	-	-	-	-	-	-	-				
Auditor	-	-	-	-	-	-	-	-				
Auditor Junior	-	-	-	-	-	-	-	-				
Auditor Sênior	-	-	1	0,51	7	3,57	3	1,53				
Supervisor	-	-	-	-	-	-	-	-				
Gerente	2	1,02	-	-	1	0,51	-	-				
Diretor	-	-	-	-	-	-	-	-				
Sócio	1	0,51	1	0,51	-	-	-	-				
Tempo na Firma												
	0 a 5 anos	2	0,01	2	1,02	7	3,57	4	2,04			
6 a 10 anos	-	-	-	-	3	1,53	-	-				
11 a 20 anos	1	0,01	-	-	-	-	1	0,51				
21 a 30 anos	-	-	-	-	-	-	-	-				
31 a 40 anos	-	-	-	-	-	-	-	-				
> 41 anos	-	-	-	-	-	-	-	-				
Idade												
	18 a 23 anos	-	-	-	-	-	-	-	-			
24 a 30 anos	-	-	1	0,51	7	3,57	4	2,04				
31 a 40 anos	3	0,02	-	-	3	1,53	1	0,51				
41 a 50 anos	-	-	1	0,51	-	-	-	-				
> 50 anos	-	-	-	-	-	-	-	-				
Total	3	1,53	2	1,02	10	5,10	5	2,55	8	4,08	3	1,53

Fonte: Dados da pesquisa.

Legenda: (M) Masculino. (F) Feminino. (FA) Frequência Absoluta. (FR) Frequência Relativa.

Tabela 1 (continuação)

Características dos auditores: Região Sudeste e Sul

Região	Sudeste		Sul		Total	
	FA	FR (%)	FA	FR (%)	FA	FR (%)
	134	68,37	31	15,82	196	100,00

Sexo	M		F		M		F		M		F	
	FA	FR (%)	FA	FR (%)	FA	FR (%)	FA	FR (%)	FA	FR (%)	FA	FR (%)
Cargo Ocupado												
Trainee	-	-	-	-	2	1,02	-	-	2	1,02	-	-
Assistente	6	3,06	1	0,51	3	1,53	2	1,02	11	5,61	5	2,55
Consultor Pleno	1	0,01	-	-	-	-	-	-	1	0,51	-	-
Auditor	1	0,51	-	-	-	-	-	-	1	0,51	-	-
Auditor Junior	-	-	-	-	-	-	1	0,51	-	-	1	0,51
Auditor Sênior	35	17,86	19	9,69	5	2,55	4	2,04	49	25,00	29	14,80
Supervisor	5	0,03	4	2,04	1	0,01	1	0,51	6	3,06	5	2,55
Gerente	27	13,78	16	8,16	5	2,55	2	1,02	40	20,41	19	9,69
Diretor	1	0,01	1	0,51	-	-	-	-	1	0,51	1	0,51
Sócio	17	8,67	-	-	5	2,55	-	-	24	12,24	1	0,51
Tempo na Firma												
0 a 5 anos	47	23,98	25	12,76	8	4,08	6	3,06	68	34,69	40	20,41
6 a 10 anos	21	10,71	9	4,59	7	3,57	3	1,53	35	17,86	12	6,12
11 a 20 anos	18	0,09	4	2,04	3	1,53	1	0,51	22	11,22	6	3,06
21 a 30 anos	5	5,38	-	-	3	1,53	-	-	8	4,08	-	-
31 a 40 anos	2	1,02	1	0,51	-	-	-	-	2	1,02	1	0,51
> 41 anos	-	-	2	1,02	-	-	-	-	-	-	2	1,02
Idade												
18 a 23 anos	2	1,02	3	1,53	1	0,51	-	-	3	1,53	3	1,53
24 a 30 anos	42	21,43	26	13,27	8	4,08	8	4,08	60	30,61	41	20,92
31 a 40 anos	32	16,33	10	5,10	7	3,57	1	0,51	48	24,49	13	6,63
41 a 50 anos	5	2,55	2	1,02	3	1,53	1	0,51	10	5,10	4	2,04
> 50 anos	12	6,12	-	-	2	1,02	-	-	14	7,14	-	-
Total	93	43,91	41	20,92	21	10,21	10	5,10	135	68,88	61	31,12

Fonte: Dados da pesquisa.

Legenda: (M) Masculino. (F) Feminino. (FA) Frequência Absoluta. (FR) Frequência Relativa.

A partir dos dados apresentados na Tabela 1 é possível observar que os respondentes são majoritariamente Auditor Sênior e Gerente, em cargos considerado de topo. Os respondentes em sua maioria (79,08%) estão trabalhando 10 anos na firma de auditoria e 51,53% dos respondentes tem de 24 a 30 anos. Os respondentes são em maior parte do sexo masculino (68,88%), sendo que apenas 31,12 % dos respondentes são do sexo feminino. A preponderância de respondentes masculinos em pesquisas na área de auditoria é um fator comum e recorrente observado em diversas pesquisas que abordam o tema (Edgley et al., 2016; Vogt et al., 2021).

Observa-se que a amostra evidenciou dados relativamente similares para os respondentes de ambos os sexos nas principais variáveis verificadas: região, cargo ocupado, tempo na firma e idade. Quanto ao tempo de trabalho, os respondentes do estudo trabalham em média 6 anos nas firmas de auditoria, a maior parte trabalha de 3 a 5 anos. Sendo que 55,10% trabalham até 5 anos na empresa e 23,98% de 5 a 10 anos, conforme dados da Tabela 1.

Com relação as regiões das firmas de auditoria participantes do estudo, 68,37% são da Região Sudeste, 15,82% da Região Sul, 7,65% do Nordeste, 5,61% do Centro-Oeste e 2,55% da Região Norte do país. Percebe-se dessa forma a predominância de respondentes da região sudeste que vai de acordo com as informações de auditores independentes divulgados na plataforma *online* do CFC – Conselho Federal de Contabilidade, visto a maior parte da população de auditores independentes do país serem desta região.

4.1 AVALIAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO

Nesta etapa da pesquisa, utilizou-se a técnica Multivariada de Modelagem de Equações Estruturais (MEE) por meio do método de Mínimos Quadrados Parciais (PLS-SEM), e o primeiro componente da análise é o modelo de mensuração.



A avaliação do modelo de mensuração abrange variáveis latentes reflexivas, para isso, procedeu-se com a análise fatorial confirmatória dos constructos de mensuração definidas a partir da fundamentação teórica. Neste modelo de mensuração todas as variáveis latentes são correlacionadas entre si, dessa forma, em um primeiro momento é analisado a validade convergente, a validade discriminante e a consistência interna dos construtos investigados (Bido & Silva, 2019).

Na primeira vez que foi rodado o modelo, apenas a variável latente Intenção de Rotatividade apresentou os valores adequados para validade convergente, validade discriminante e confiabilidade. As demais variáveis latentes não apresentaram valores recomendados para validade convergente, validade discriminante e confiabilidade, conforme recomendado por Bido e Silva (2019) e Hair Jr. *et al.* (2019). Dessa forma, foram removidos os indicadores EA3 do constructo Engajamento no Trabalho, os indicadores SB_EE1, SB_EE2 e SB_RD5 do constructo de Síndrome de *Burnout*, e os indicadores DM4 de Demanda no Trabalho, por não atenderem aos valores mínimos recomendados de carga fatorial (correlações). Com a remoção dos indicadores é possível elevar o valor da AVE, considerando que a AVE é a média das cargas fatoriais elevada ao quadrado (Ringle *et al.*, 2014).

Após a remoção desses indicadores, o modelo foi rodado pela segunda vez, e o indicador SB_EE5 não atendeu aos pressupostos para validade discriminante, dessa forma, foi removido do modelo. Cabe ressaltar que o SB_EE5 tinha atingidos os critérios no modelo inicial para validade discriminante, contudo, as estimativas do modelo dependem sempre do modelo em consideração, por isso eliminar ou adicionar indicadores ou construções também afetará as estimativas do modelo em diferentes partes do modelo (Hair Jr. *et al.*, 2017).

Por fim, após rodar o modelo pela terceira vez, obteve-se o modelo final, com os resultados apresentados para cada variável latente na Tabela 2:

Tabela 2

Matriz de correlações entre as variáveis latentes (modelo final)

Variável Latente (VL)	DemTrab	Eng	IntRot	SindBurn
DemTrab	0,724			
Eng	-0,375	0,782		
IntRot	0,507	-0,677	0,947	
SindBurn	0,414	-0,629	0,542	0,597
Confiabilidade Composta	0,815	0,921	0,963	0,838
Variância Média Extraída (AVE)	0,524	0,795	0,898	0,633

Fonte: Dados da pesquisa.

Legenda: DemTrab = Demanda no Trabalho, Eng = Engajamento no Trabalho, IntRot = Intenção de Rotatividade, SindBurn = Síndrome de *Burnout*.

Nota. Algoritmo PLS rodado com esquema de ponderação com base no caminho, com número máximo de 300 iterações e critério de paragem de 10^{-7} .

Nota. Os valores em negrito na diagonal da matriz são a raiz quadrada da variância média extraída (Critério de Fornell & Larcker, 1981). Como os valores são maiores que as correlações entre as variáveis latentes (valores fora da diagonal), constata-se a validade discriminante.

É possível observar na Tabela 2 que todas as variáveis latentes atingiram aos critérios de validade convergente, validade discriminante e confiabilidade do modelo, conforme recomendado por Bido e Silva (2019) e Hair jr. *et al.* (2019). Assim, obtêm-se o modelo final da pesquisa, o que permite prosseguir com a próxima análise que é a avaliação do modelo estrutural.

4.2 AVALIAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL

O modelo estrutural verifica as relações de dependência do constructo para o teste das hipóteses, para isso, avalia com base na análise da validade convergente, colinearidade do indicador, significância estatística e relevância dos pesos dos indicadores (Hair Jr. et al., 2019).

Na Tabela 3 é possível observar os resultados dos efeitos diretos da avaliação do modelo estrutural.

Tabela 3

Resultados dos efeitos diretos da avaliação do modelo estrutural

Caminho estrutural	Hipótese	VIF	f ²	β	Desvio Padrão	t-value	p-value	R ² ajustado
DemTrab -> Eng	-	1,000	0,164	-0,375	0,058	6,463	0,000	0,136
DemTrab -> IntRot	H1 (+)	1,239	0,129	0,272	0,060	4,502	0,000	
Eng -> IntRot	-	1,701	0,325	-0,505	0,060	8,429	0,000	0,533
SindBurn -> IntRot	-	1,764	0,015	0,112	0,073	1,535	0,125	
SB_DS -> IntRot*	-	1,398	0,009	0,075	0,062	1,215	0,225	0,530
SB_EE -> IntRot*	-	1,557	0,056	0,197	0,063	3,149	0,002	0,550
SB_RD -> IntRot*	-	1,472	0,001	0,030	0,072	0,414	0,679	0,526
DemTrab -> SindBurn	-	1,164	0,065	0,207	0,060	3,446	0,001	0,427
Eng -> SindBurn	H4 (-)	1,164	0,461	-0,552	0,051	10,805	0,000	

Fonte: Dados da pesquisa.

Legenda: DemTrab = Demanda no Trabalho, Eng = Engajamento no Trabalho, IntRot = Intenção de Rotatividade, SindBurn = Síndrome de *Burnout*, SB_DS = Dimensão da Síndrome de *Burnout* – Despersonalização, SB_EE = Dimensão da Síndrome de *Burnout* - Exaustão Emocional, SB_RD = Dimensão da Síndrome de *Burnout* - Redução da Realização Pessoal.

Nota. Os valores do R² ajustado, referente as relações diretas, são afetados pelas mediações do modelo estrutural.

*Dimensões da Síndrome de *Burnout*

Verifica-se na Tabela 3, que todas as relações apresentaram significância à nível de 1% em suas relações diretas, com exceção da Síndrome de *Burnout* na intenção de rotatividade. Logo, a H1 que previa uma associação positiva entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade apresentou significância e um beta positivo (0,272), por conseguinte a H1 foi suportada.

Do mesmo modo, a H4 foi suportada, essa hipótese previa uma associação negativa entre engajamento no trabalho e Síndrome de *Burnout*, e o resultado obtido foi um beta negativo de -0,552. Para análise das demais hipóteses é necessário observar os resultados dos efeitos indiretos na Tabela 4.

Com relação ao tamanho do efeito (f²) das relações, que de acordo com os critérios de Cohen (1988), visa analisar quanto cada constructo é útil ao modelo (Ringle et al., 2014), os resultados evidenciados para a H1 são de um efeito pequeno (0,129) e a H4 um efeito grande (0,461). Valores de 0,02, 0,15 e 0,35 são considerados pequenos, médios e grandes respectivamente (Cohen, 1988; Ringle et al., 2014).

Com relação a multicolinearidade, os valores de VIF apresentaram resultados adequados em todas as relações, o que descarta problemas com multicolinearidade. Os valores de VIF são adequados quando apresentam valores entre 0,20 e 5 (Hair et al., 2019).

Quanto ao poder explicativo do modelo, analisado por meio do valor do R² ajustado, verifica-se que o poder explicativo do modelo é médio e grande. De acordo com Cohen (1988), para a área de ciências sociais e comportamentais os valores até 2% indicam efeito pequeno, até 13% indicam efeito médio e acima de 26% efeito grande.

Em suma, as relações atenderam aos critérios sugeridos como adequados e apresentaram resultados satisfatório. Para análise dos efeitos indiretos do modelo (mediação) segue Tabela 4:

Tabela 4

Resultados dos efeitos indiretos da avaliação do modelo estrutural

Caminho estrutural	Hipótese	VIF	f²	β	Desvio Padrão	t-value	p-value	R² ajustado
DemTrab -> Eng -> IntRot	H2	-	0,189	0,039	4,904	0,000	-	
DemTrab -> SindBurn -> IntRot	H3	-	0,023	0,017	1,390	0,164	-	
DemTrab -> SB_DS -> IntRot*	-	-	0,014	0,014	1,030	0,303	-	
DemTrab -> SB_EE -> IntRot*	-	-	0,072	0,024	2,960	0,003	-	
DemTrab -> SB_RD -> IntRot*	-	-	0,001	0,005	0,123	0,902	-	

Fonte: Dados da pesquisa.

Legenda: DemTrab = Demanda no Trabalho, Eng = Engajamento no Trabalho, IntRot = Intenção de Rotatividade, SindBurn = Síndrome de *Burnout*, SB_DS = Dimensão da Síndrome de *Burnout* – Despersonalização, SB_EE = Dimensão da Síndrome de *Burnout* - Exaustão Emocional, SB_RD = Dimensão da Síndrome de *Burnout* - Redução da Realização Pessoal.

*Dimensões da Síndrome de *Burnout*

É possível observar na Tabela 4 do estudo, que a relação indireta entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade, que acontece por intermédio da mediação do engajamento no trabalho, apresentou significância a nível de 1% e um beta positivo (0,189). Dessa forma, a H2 do estudo é suportada.

A mediação apresentada na H2 do estudo é considerada uma mediação parcial, pois houve significância nas relações direta e indireta testadas, bem como, uma mediação complementar, pois o efeito direto e indireto da relação aponta para a mesma direção (Zhao et al., 2010).

No entanto, a H3 do estudo foi parcialmente suportada, pois apenas a dimensão Exaustão Emocional da Síndrome de *Burnout* apresentou significância na mediação da relação entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade, com significância à nível de 5%. As demais dimensões (Despersonalização e Redução da Realização Pessoal) não apresentaram significância na relação, motivo esse, que a variável Síndrome de *Burnout* quando analisada com as três dimensões juntas não apresentou significância na mediação entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade.

Testes adicionais foram feitos com intuito de entender e explicar a ausência de significância nesta relação, sendo assim, em um segundo modelo foi testado as mesmas relações da Síndrome de *Burnout*, no entanto, em um contexto em que a variável engajamento no trabalho foi removida, ou seja, a variável engajamento no trabalho não estava incluída neste segundo modelo de teste. Segue a Tabela 5 com os resultados:

Tabela 5

Resultados dos efeitos diretos e indiretos com a remoção do Engajamento no Trabalho

Efeitos	Caminho Estrutural	VIF	f²	β	Desvio Padrão	t-value	p-value	R² ajustado
Diretos	SindBurn -> IntRot	1,205	0,219	0,402	0,059	6,762	0,000	0,382
Efeitos Indiretos	DemTrab -> SindBurn -> IntRot	-	-	0,166	0,036	4,565	0,000	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Legenda: DemTrab = Demanda no Trabalho, IntRot = Intenção de Rotatividade, SindBurn = Síndrome de *Burnout*.

Nota. Os valores do R² ajustado, referente as relações diretas, são afetados pelas mediações do modelo estrutural.

Por meio deste novo modelo, foi possível verificar que a Síndrome de *Burnout* media a relação entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade, o resultado obtido foi a um nível de significância de 1% e o beta foi positivo (0,166). Isso indica que a variável engajamento no trabalho tem uma força no modelo que acaba minimizando os impactos da Síndrome de *Burnout* na intenção de rotatividade, pois essa relação não acontece nem de forma direta, nem de forma

indireta quando a variável engajamento no trabalho está no modelo. No entanto, quando se remove o engajamento no trabalho do modelo, a Síndrome de *Burnout* ganha força. Esse resultado indica que o engajamento no trabalho atua neutralizando os efeitos da Síndrome de *Burnout* na relação entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade.

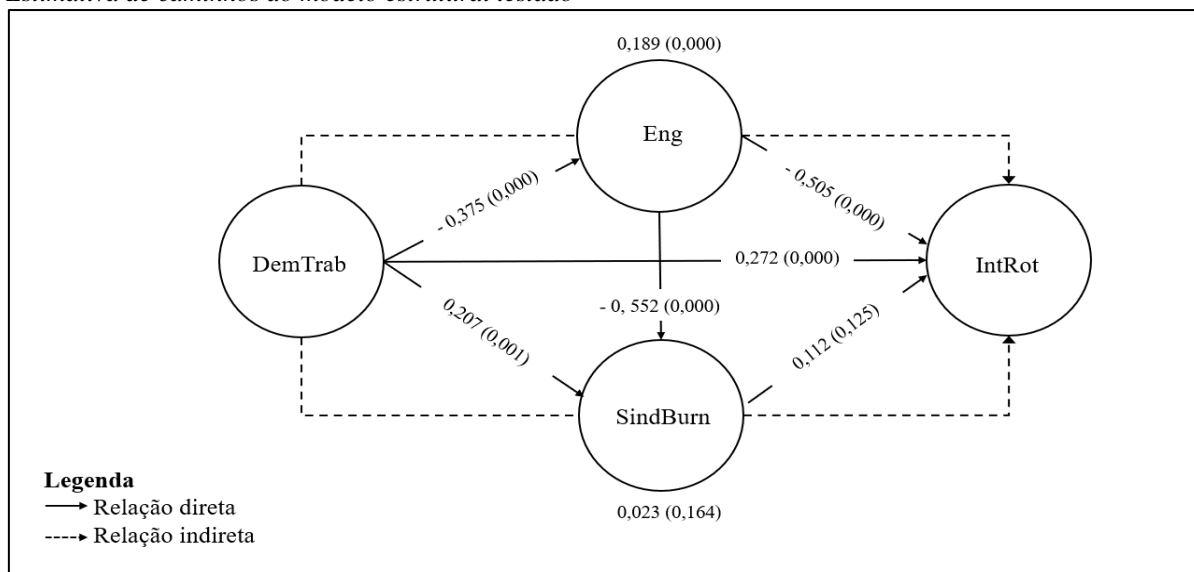
Outro importante resultado obtido com esse novo modelo, é que a relação direta entre Síndrome de *Burnout* e intenção de rotatividade não apresentava significância no primeiro modelo. No entanto, após a remoção do engajamento no trabalho, a Síndrome de *Burnout* apresentou significância à nível de 1% e um beta de 0,402, o que mostra um significativo poder explicativo da Síndrome de *Burnout* na intenção dos auditores de deixarem a empresa.

Os novos resultados obtidos com a remoção do engajamento no trabalho do modelo, revelam a força que o engajamento no trabalho tem ao atenuar os efeitos da Síndrome de *Burnout*. O que vai ao encontro do resultado obtido com a H4 do estudo, que o engajamento no trabalho está negativamente associado a Síndrome de *Burnout*.

Após discorrer acerca dos resultados do estudo, segue a Figura 2 com a estimativa de caminhos do modelo estrutural, elaborados a partir dos resultados apresentados na Tabela 3 e na Tabela 4.

Figura 2

Estimativa de caminhos do modelo estrutural testado



Fonte: Dados da pesquisa.

Legenda: DemTrab = Demanda no Trabalho, Eng = Engajamento no Trabalho, IntRot = Intenção de Rotatividade, SindBurn = Síndrome de *Burnout*.

4.3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados encontrados neste estudo evidenciaram que existe uma associação positiva entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade, demonstrando que o aumento de demanda no trabalho influencia no aumento da intenção de rotatividade dos auditores independentes do estudo (H1). Quando essa relação é mediada por engajamento no trabalho (H2), o valor do beta (0,189) mostra uma influência mais fraca na intenção de rotatividade do que quando essa relação acontece de forma direta (0,272), isso indica, que em cenários com engajamento no trabalho, mesmo com demanda de trabalho, a rotatividade dos indivíduos não sofre tanta influência quando comparado a um cenário onde não existe este engajamento no trabalho por parte do auditor.



Esse resultado vai ao encontro de Schaufeli e Bakker (2004), Oliveira e Rocha (2017) e Ah-Shbiel et al. (2018), que encontraram uma relação negativa e significativa entre engajamento no trabalho e intenção de rotatividade.

Os resultados também coincidem com os achados de Herda e Lavelle (2012) e Santoso et al. (2018), o qual verificaram que auditores mais comprometidos teriam menos intenção de deixar a empresa. Assim como, os resultados convergem com os achados de Schaufeli e Bakker (2004), que identificaram que o engajamento no trabalho e a demanda no trabalho são antecedentes da intenção de rotatividade; e com os achados de Rafiq et al. (2019) que verificaram que o engajamento no trabalho influencia negativamente a intenção de rotatividade.

Na H3 do estudo, quando a relação entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade é testada com a mediação da Síndrome de *Burnout*, os resultados saíram um pouco diferente do esperado, pois apenas a dimensão Exaustão Emocional da Síndrome de *Burnout* apresentou significância na relação, as demais dimensões de Despersonalização e Redução da Realização Pessoal não apresentaram significância. Isso indica que a Exaustão Emocional advinda da demanda de trabalho levaria os auditores independentes a deixarem seus cargos. Cabe destacar, que no estudo de Beuren et al. (2019), a Exaustão Emocional foi o fator que mais apresentou tendências ao *Burnout* no ambiente de trabalho dos auditores.

Ainda, considerando que o engajamento no trabalho é visto como o oposto da Síndrome de *Burnout*, além de um fator que pode reduzir os seus efeitos (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al. 2008; Maricutoiu et al., 2017; Oliveira & Rocha, 2017; Sonnentag, 2017), testes adicionais foram feitos no modelo deste artigo, removendo o engajamento no trabalho do modelo para verificar como a Síndrome de *Burnout* se comporta. Os novos resultados indicaram que a Síndrome de *Burnout* medeia a relação entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade. Dessa forma, foi possível identificar que o engajamento no trabalho anula os efeitos da Síndrome de *Burnout* no modelo.

Embora não seja a intenção do artigo analisar os efeitos diretos da Síndrome de *Burnout* e da intenção de rotatividade, essa relação apresentou significância após a remoção da variável engajamento no trabalho do modelo, o que converge também com os resultados obtidos por Santoso et al. (2018) e Schaufeli e Bakker (2004), que encontraram uma associação positiva entre Síndrome de *Burnout* e intenção de rotatividade. Cabe destacar, que o estudo de Santoso et al. (2018) também foi realizado com auditores.

Os resultados deste estudo, mostram a influência consistente do engajamento no trabalho sobre a Síndrome de *Burnout* e sobre a intenção de rotatividade. Primeiro porque a relação entre engajamento no trabalho e a Síndrome de *Burnout* apresentou o f^2 mais alto do modelo e com tamanho do efeito grande (Cohen, 1988; Ringle et al., 2014), indicando a força dessa relação. Além disso, a relação teve um beta negativo de -0,552, evidenciando uma sensibilidade significativa da Síndrome de *Burnout* com a variância do engajamento (H4). Dessa forma, um aumento no engajamento no trabalho acarreta uma diminuição na Síndrome de *Burnout*.

Além disso, conforme mencionado anteriormente, a relação direta entre a demanda no trabalho e a intenção de rotatividade apresentou um beta (0,272) maior do que quando essa relação é mediada por engajamento no trabalho (0,189), ou seja, a intenção de rotatividade é mais sensível pela demanda no trabalho em um cenário onde não existe a mediação do engajamento no trabalho, quando este caminho acontece mediado pelo engajamento no trabalho, a intenção de rotatividade é menos sensível à demanda no trabalho.

Por fim, outro fator que revela a relevância do engajamento no trabalho no modelo, são os resultados do segundo modelo que foi testado neste estudo, pois enquanto o engajamento no trabalho estava no modelo, apenas a Exaustão Emocional (dimensão da Síndrome de *Burnout*) estava predizendo a intenção de rotatividade. Porém, quando o engajamento no trabalho é



removido do modelo, a Síndrome de *Burnout* passa a mediar a relação entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade. Inclusive, isso indica que a Despersonalização e a Redução da Realização Pessoal são fatores explicativos da intenção de rotatividade nas firmas de auditoria apenas quando houver a ausência da variável engajamento no trabalho. Isso revela como cenários onde existe engajamento no trabalho podem atuar minimizando a Síndrome de *Burnout* nos auditores.

Esses resultados também vão ao encontro de Rafiq et al. (2019) e Shin e Jeung (2019), que apontam que o engajamento é uma das variáveis psicológicas mais influentes na redução da intenção de rotatividade.

5 CONCLUSÃO

Este estudo atendeu ao objetivo de analisar a influência da demanda no trabalho na intenção de rotatividade de auditores independentes e os efeitos mediadores do engajamento no trabalho e da Síndrome de *Burnout*. Os resultados apontam que a demanda no trabalho aumenta a intenção de rotatividade dos auditores (H1), no entanto, essa influência é menor quando mediada por engajamento no trabalho (H2). O engajamento no trabalho tem uma influência significativa no modelo, pois a mediação da Síndrome de *Burnout* na relação entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade não acontece (H3) quando a variável engajamento no trabalho está no modelo, no entanto, o ato de remover o engajamento no trabalho do modelo, já favorece para que a mediação ocorra. Isso indica que o engajamento no trabalho é uma variável forte no modelo e acaba anulando os efeitos da Síndrome de *Burnout*. Esses impactos do engajamento no trabalho sobre o modelo, que afetam a Síndrome de *Burnout* também foi comprovado por meio de uma relação direta (H4), que confirmou que quanto maior o engajamento no trabalho menor a Síndrome de *Burnout*.

Cabe destacar, que a mediação da Síndrome de *Burnout* na relação entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade foi sustentada apenas para a dimensão Exaustão Emocional no modelo do estudo. No entanto, com a remoção da variável engajamento no trabalho (modelo de teste), essa mediação acontece com todas as dimensões da Síndrome de *Burnout*, o que revela que o engajamento no trabalho pode atenuar os efeitos da Despersonalização e da Redução da Realização Pessoal na intenção do auditor de deixar a empresa.

Este estudo trouxe importante contribuição acerca do engajamento no trabalho dos auditores independentes, que segundo Oliveira e Rocha (2017) é um tema pouco explorado no contexto brasileiro. Através do conhecimento dessas informações acerca do engajamento no trabalho, é possível estabelecer políticas preventivas nas firmas de auditoria para assegurar o engajamento no trabalho e atenuar a rotatividade dos auditores. Além disso, o estudo proporcionou entender os preditores da intenção da rotatividade dos auditores, dessa forma, não apenas o investimento em políticas de engajamento deve ser adotado, mas também em políticas para redução da demanda no trabalho e Síndrome de *Burnout*. Assim, esse estudo vem a contribuir na prática com as firmas de auditoria, afinal, a rotatividade traz consequências negativas, tangíveis e intangíveis para as firmas de auditoria, que vai desde custos organizacionais com rotatividade de auditores até redução na qualidade da auditoria (Vogt et al., 2021).

Além disso, a insegurança causada pelo COVID-19 é um fator que afeta o engajamento no trabalho dos indivíduos e eleva a rotatividade (Jung et al., 2021), dessa forma, estudos relacionados a esse tema fazem-se necessário neste momento e este estudo veio a contribuir com isso.

Ainda, quanto às contribuições teóricas, o estudo corrobora com as discussões que veem o engajamento no trabalho e a Síndrome de *Burnout* como constructos opostos (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al. 2008; Maricuțoiu et al., 2017; Oliveira & Rocha, 2017;



Sonntag, 2017), contribuí com a literatura acerca dos antecedentes da intenção de rotatividade, como demanda no trabalho, engajamento no trabalho e Síndrome de *Burnout* em auditores independentes. Ademais, engajamento no trabalho é um tema pouco explorado no contexto brasileiro (Oliveira & Rocha, 2017), dessa forma, este estudo vem a preencher essa lacuna.

Dentre as limitações deste estudo é possível identificar a amostra, que por ser não probabilística, não oferece uma chance igual de participação para todos os auditores independentes do Brasil, pois apenas os que tivessem perfis ativos na rede profissional de contatos LinkedIn® poderiam participar.

Outra limitação é a utilização apenas das variáveis demanda no trabalho, engajamento no trabalho e Síndrome de *Burnout* como antecedentes da intenção de rotatividade dos auditores, pois pode haver outros preditores.

Cabe ressaltar que essas limitações não invalidam os resultados evidenciados neste estudo, e servem como base para estudos futuros sobre o tema, pois compreendem uma área fértil para futuras pesquisas, tanto para replicação a nível nacional quanto para cenários diferentes do Brasil.

REFERÊNCIAS

- Al-Shbiel, S.O. & Ahmad, Muhannad & Al-Shbail, A.M. & Al-Mawali, Hamzah & AL Shbail, Mohannad. (2018). The mediating role of work engagement in the relationship between organizational justice and junior accountants' turnover intentions. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22.
- Alves, M. G. M., Chor, D., Faerstein, E., Lopes, C. de S., & Werneck, G. L. (2004). Short version of the “job stress scale”: a Portuguese-language adaptation. *Rev Saúde Pública*, 38(2), 164-171. <https://10.1590/s0034-89102004000200003>
- Azharudeen, N. T., & Arulrajah, A. A. (2018). The Relationships among Emotional Demand, Job Demand, Emotional Exhaustion and Turnover Intention. *International Business Research*, 11, 8-18. <https://doi.org/10.5539/ibr.v11n11p8>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Boer, de, E. & Schaufeli, W. B. (2003). Job demand and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1).
- Benevides-Pereira, A. M. T. (Org.). (2002). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Beuren, I. M., Ribeiro, F., & Silva, O. L. (2019). Percepção de justiça organizacional e intenção de turnover em empresas de auditoria. *Revista de Ciências da Administração*, 21(53), 93-111. <https://10.5007/2175-8077.2019V21n53p93>
- Bido, D. de S., & da Silva, D. (2019). SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2), 488-536. <https://doi.org/10.13058/raep.2019.v20n2.1545>
- Byrne, B. M. (1998). *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Campos, C. V. A., & Malik, A. M. (2008). Satisfação no trabalho e rotatividade dos médicos do Programa de Saúde da Família. *Revista de Administração Pública*, 42(2), 347-368. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122008000200007>
- Chi, W., Hughen, L., Lin, C.-J., & Lisic, L. L. (2012). Determinants of Audit Staff Turnover: Evidence from Taiwan. *International Journal of Auditing*, 17(1), 100–112. <https://10.1111/j.1099-1123.2012.00459.x>



- Cleveland, J. N., Cordeiro, B., Fisk, G., & Mulvaney, R. H. (2006). The role of person, spouse and organizational climate on work-family perceptions. *Irish Journal of Management*, 27, 229–253
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2. ed. New York: Psychology Press.
- Edgley, C., Sharma, N. & Anderson-Gough, F. (2016). “Diversity and professionalism in the Big Four Firms: Expectation, celebration and weapon in the battle for talent”, *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 13-34. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2015.05.005>.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*. 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (*PLS-SEM*). 2. ed. Los Angeles: Sage.
- Hair Jr, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). "When to use and how to report the results of PLS-SEM", *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Herda, D. N., & Lavelle, J. J (2012). The Auditor-Audit Firm Relationship and Its Effect on *Burnout* and Turnover Intention. *Accounting Horizons*, 26(4), 707-723.
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102703. doi:10.1016/j.ijhm.2020.102703
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Karasek, R. A. (1985). *Job Content Questionnaire and User's guide*. University of Massachusetts.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on *Burnout* and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297–308. <https://doi.org/10.1002/job.4030090402>
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737–761. <https://10.1108/ijchm-07-2014-0360>
- Maricuțoiu, L., Sulea, C., & Iancu, A. (2017). Work engagement or *Burnout*: Which comes first? A meta-analysis of longitudinal evidence. *Burnout Research* 5(C), 35-43. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.001>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://10.1146/annurev.psych.52.1.39>
- Oliveira, L. B., & Rocha, J. da C. (2017). Work engagement: Individual and situational antecedents and its relationship with turnover intention. *Review of Business Management*, 19(65), 415–431. <https://10.7819/rbgn.v19i64.3373>
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. Estudos de psicologia, 9(1), 45-52. resumida da “job stress scale”: adaptação para o português. *Revista de Saúde Pública*, 38(2), 164-171. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100006>
- Pradana, Andika & Salehudin, Imam. Work Overload and Turnover Intention of Junior Auditors in Greater Jakarta, Indonesia (October 31, 2015). *The South East Asian Journal*



- of Management*, 9(2), 108-124, 2015, Partially presented in The 8th International Conference on Business and Management Research, Seoul, South Korea, 2013, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2376063>
- Rafiq, M., Wu, W., Chin, T., & Nasir, M. (2019). The psychological mechanism linking employee work engagement and turnover intention: A moderated mediation study. *Work*, 62(4), 615–628. <https://doi.org/10.3233/wor-192894>
- Ringle, C. M., Silva, D. da, & Bido, D. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SMARTPLS. REMark – *Revista Brasileira de Marketing*. Edição Especial 13(2). <https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2717>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2022). "SmartPLS 4." Oststeinbek: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
- Ryska, T. A. (2002). Leadership Styles and Occupational Stress Among College Athletic Directors: The Moderating Effect of Program Goals. *The Journal of Psychology*, 136(2), 195–213. <https://doi.org/10.1080/00223980209604150>
- Salehi, M., Seyyed, F. and Farhangdoust, S. (2020), "The impact of personal characteristics, quality of working life and psychological well-being on job burnout among Iranian external auditors", *International Journal of Organization Theory & Behavior*, Vol. 23 No. 3, pp. 189-205. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-09-2018-0104>
- Santoso, A. L., Sitompul, S. A., & Budiarmanto, A. (2018). *Burnout*, Organizational Commitment and Turnover Intention. *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, 13, 62-69. <https://10.24052/JBRMR/V13IS01/ART-06>
- Schaufeli, W. & Bakker, A. B. (2009). UWES - Escala de Engajamento no Trabalho De Utrecht. Maringá: GEPEB - *Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Estresse e Burnout*.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003). UWES - Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with *Burnout* and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, N. 25, pp.293-315. <https://10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and *Burnout*: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3(1):71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, *Burnout*, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Schaufeli, W., & De Witte, H. (2017). Work Engagement in Contrast to Burnout: Real or Redundant? *Burnout Research*, 5, 1–2. <https://10.1016/j.burn.2017.06.001>
- Schlup, D., Beck, F., & Zonatto, V. C. da S. (2021). Efeitos mediadores do capital psicológico e da síndrome de burnout na relação entre participação orçamentária e desempenho gerencial. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 14(1), 297-314/315-331. <https://doi.org/10.14392/asaa.2021140109>
- Shin, I., & Jeung, C.-W. (2019). Uncovering the Turnover Intention of Proactive Employees: The Mediating Role of Work Engagement and the Moderated Mediating Role of Job Autonomy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(5), 843. <https://10.3390/ijerph16050843>
- Singh, J., Goolsby, J. R., & Rhoads, G. K. (1994). Behavioral and psychological consequences of boundary spanning *Burnout* for customer service representatives. *Journal of Marketing Research*, 31(1), 558-569. <https://doi.org/10.2307/3151883>



- Siqueira, M. M. M., Gomide Jr., S., De Oliveira, Á. F. & Polizzi Filho, A. (2014). “Intenção de Rotatividade”. In: Siqueira, M. M. M. (Org.). *Novas Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de Gestão. Artmed*, Porto Alegre.
- Sonnentag, S. (2017). A task-level perspective on work engagement: A new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and *Burnout*. *Burnout Research*, 5, 12-20. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.001>
- Sweeney, J.T. & Summers, S.L. (2002) The Effect of the Busy Season Workload on Public Accountants’ Job *Burnout*. *Behavioral Research in Accounting*, 14, 223-245.
- Theorell, T., & Karasek, R. A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 9–26. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.9>
- Utami, I., & Nahartyo, E. (2013). The Effect of Type a Personality on Auditor *Burnout*: Evidence from Indonesia. *Global Journal of Business Research*, 5(2), 89-102.
- Vazquez, Ana Claudia Souza, Santos, Annelise Souza dos, Costa, Paula Vargas da, Freitas, Clarissa Pinto Pizarro de, Witte, Hans De, & Schaufeli, Wilmar B. (2019). Trabalho e Bem-Estar: Evidências da Relação entre Burnout e Satisfação de Vida. *Avaliação Psicológica*, 18(4), 372-381. <https://dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1804.18917.05>
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. dos S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and validation of the Brazilian version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20(2), 207–217.
- Vogt, M., Marcos, C. & Da Cunha, P. R. (2021). Influência do Capital Psicológico na Intenção de Rotatividade de Auditores Independentes. *Contabilidade Vista & Revista*. 32(2), 122-151. <https://doi.org/10.22561/cvr.v32i2.5990>
- Yan, H. & Xie, S. (2016). How does auditors’ work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market. *China Journal of Accounting Research*, 9(4), 305–319. <https://10.1016/j.cjar.2016.09.001>
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257/0>



APÊNDICE A – QUESTÕES DOS CONSTRUCTOS

DEMANDA NO TRABALHO			
Variável	Código	Indicadores	Fonte
Demanda no Trabalho	DM1	Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?	Alves et al. (2004).
	DM2	Com que frequência você tem que trabalhar intensamente? (isto é, produzir muito em pouco tempo)?	
	DM3	Seu trabalho exige demais de você?	
	DM4	Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho?	
	DM5	O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes?	

ENGAJAMENTO NO TRABALHO			
Dimensões	Código	Indicadores	Fonte
Vigor	EV1	Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.	Schaufeli e Bakker (2009)
	EV2	No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).	
	EV3	Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	
Dedicação	ED1	Meu trabalho me inspira.	
	ED2	Estou entusiasmado com o meu trabalho.	
	ED3	Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.	
Absorção	EA1	Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	
	EA2	Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.	
	EA3	“Deixo-me levar” pelo meu trabalho.	

SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>			
Dimensões	Código	Indicadores	Fonte
Exaustão Emocional (EE)	SB_EE1	Trabalhar com clientes é realmente uma tensão para mim.	Singh et al. (1994)
	SB_EE2	Sinto que estou trabalhando muito para meus clientes.	
	SB_EE3	Trabalhar diretamente com meu chefe coloca muito estresse sobre mim.	
	SB_EE4	Sinto-me emocionalmente drenado pela pressão que meu chefe coloca em mim.	
	SB_EE5	Eu me sinto frustrado por trabalhar diretamente com colegas de trabalho.	
	SB_EE6	Sinto que trabalho muito, tentando satisfazer os colegas de trabalho.	
	SB_EE7	Sinto-me consternado com as ações da alta administração.	
	SB_EE8	Eu me sinto esgotado por tentar atender às expectativas da alta gerência.	

Redução da Realização Pessoal (RD)	SB_RD1	*Eu sinto que eu me desempenho efetivamente para atender às necessidades dos meus clientes.
	SB_RD2	*Sinto-me eficaz na resolução dos problemas dos meus clientes.
	SB_RD3	*Eu sinto que sou um bem importante para o meu supervisor.
	SB_RD4	*Eu sinto que meu supervisor valoriza minha contribuição para a empresa.
	SB_RD5	*Sinto que meus colegas de trabalho realmente valorizam minha assistência.
	SB_RD6	*Eu sinto que sou uma influência positiva sobre meus colegas de trabalho.
	SB_RD7	*Eu sinto que satisfaço muitas das exigências estabelecidas pela alta administração.
	SB_RD8	*Eu sinto que faço uma contribuição positiva para os objetivos da alta administração.
Despersonalização (DS)	SB_DS1	Eu sinto que trato alguns clientes como se fossem “objetos” impessoais.
	SB_DS2	Sinto-me indiferente em relação a alguns dos meus clientes.
	SB_DS3	Sinto falta de preocupação pessoal com meu supervisor.
	SB_DS4	Eu sinto que estou me tornando mais duro em relação ao meu supervisor.
	SB_DS5	Sinto que me tornei insensível com meus colegas de trabalho.
	SB_DS6	Eu me sinto insensível com meus colegas de trabalho.
	SB_DS7	Eu sinto que estou me tornando menos simpático com a alta administração.
	SB_DS8	Sinto-me afastado da alta administração.

*Nota: Redução da Realização Pessoal (RD) é um constructo de escala reversa.

INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE			
Variável	Código	Indicadores	Fonte
Intenção de Rotatividade	IR1	Penso em sair da organização onde trabalho.	Siqueira et al. (2014).
	IR2	Planejo sair da organização onde trabalho.	
	IR3	Tenho vontade de sair da organização onde trabalho.	