



Relação entre o Perfil dos Auditores e o Conflito Trabalho-Família, Intenção de Turnover, Satisfação e Valores Relativos ao Trabalho

Mestre/MSc. Camila Adam [ORCID iD](#)¹, Doutor/Ph.D. Paulo Roberto da Cunha [ORCID iD](#)^{2,1}

¹Universidade Regional de Blumenau (FURB), Blumenau, Santa Catarina, Brazil. ²Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), Ibirama, Santa Catarina, Brazil

Mestre/MSc. Camila Adam

[0000-0001-7404-926X](#)

Programa de Pós-Graduação/Course

Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da FURB (PPGCC - FURB)

Doutor/Ph.D. Paulo Roberto da Cunha

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

Programa de Pós-Graduação/Course

Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da FURB (PPGCC - FURB)

Resumo/Abstract

O objetivo da pesquisa foi analisar a relação entre o perfil dos auditores independentes e o conflito trabalho-família, intenção de turnover, satisfação no trabalho e valores relativos ao trabalho. Para tanto, aplicou-se um questionário online com 108 auditores independentes brasileiros. A coleta de dados ocorreu na rede social profissional LinkedIn. Os dados foram analisados a partir de estatística descritiva, teste t e teste Kruskal-Wallis. Os achados da pesquisa indicam que os auditores das gerações Millenials e Z diferem suas percepções quando o assunto é conflito trabalho-família, satisfação no trabalho e intenção de rotatividade, mas não diferem quanto aos valores relativos ao trabalho. Por outro lado, os auditores do gênero masculino e feminino e os que atuam em Big Four e Não Big Four têm percepções díspares acerca do conflito trabalho-família, satisfação no trabalho e os valores relativos ao trabalho, mas não para a intenção de rotatividade. O estudo contribui ao trazer um panorama sobre as diferenças existentes entre o perfil dos auditores independentes e os tópicos: intenção de rotatividade e seus principais determinantes. As contatações são relevantes para as firmas de auditoria, pois estas podem planejar a aplicação de iniciativas de retenção de funcionários mais assertivas, que atendam as necessidades e expectativas de uma variedade maior de colaboradores, o que é crucial no enfrentamento do turnover, tornando o processo mais eficiente.

Modalidade/Type

Artigo Científico / Scientific Paper

Área Temática/Research Area

Auditoria e Tributos (AT) / Auditing and Tax



Relação entre o Perfil dos Auditores e o Conflito Trabalho-Família, Intenção de Turnover, Satisfação e Valores Relativos ao Trabalho¹

Resumo

O objetivo da pesquisa foi analisar a relação entre o perfil dos auditores independentes e o conflito trabalho-família, intenção de *turnover*, satisfação no trabalho e valores relativos ao trabalho. Para tanto, aplicou-se um questionário online com 108 auditores independentes brasileiros. A coleta de dados ocorreu na rede social profissional LinkedIn. Os dados foram analisados a partir de estatística descritiva, teste t e teste Kruskal-Wallis. Os achados da pesquisa indicam que os auditores das gerações Millenials e Z diferem suas percepções quando o assunto é conflito trabalho-família, satisfação no trabalho e intenção de rotatividade, mas não diferem quanto aos valores relativos ao trabalho. Por outro lado, os auditores do gênero masculino e feminino e os que atuam em Big Four e Não Big Four têm percepções díspares acerca do conflito trabalho-família, satisfação no trabalho e os valores relativos ao trabalho, mas não para a intenção de rotatividade. O estudo contribui ao trazer um panorama sobre as diferenças existentes entre o perfil dos auditores independentes e os tópicos: intenção de rotatividade e seus principais determinantes. As contatações são relevantes para as firmas de auditoria, pois estas podem planejar a aplicação de iniciativas de retenção de funcionários mais assertivas, que atendam as necessidades e expectativas de uma variedade maior de colaboradores, o que é crucial no enfrentamento do *turnover*, tornando o processo mais eficiente.

Palavras-chave: Conflito Trabalho-Família; Intenção de *Turnover*; Satisfação no Trabalho; Valores Relativos ao Trabalho; Auditores Independentes.

1 Introdução

Uma temática que tem recebido enfoque nas firmas de auditoria e nas pesquisas da área é a intenção de *turnover* dos auditores (Nouri & Parker, 2020), ou seja, a probabilidade de estes saírem da organização (Siqueira et al., 2014). O *turnover* é um fenômeno compreendido como prejudicial para as firmas de auditoria, pois afeta a retenção de talentos, e conseqüentemente, o capital humano das organizações, trazendo impactos à qualidade dos trabalhos prestados (Gim & Ramayah, 2020; Vogt et al., 2021; Miranda & Lima, 2022).

Devido a relevância do assunto para a qualidade de auditoria, há um considerável corpo de pesquisa voltado a compreender os fatores que influenciam a intenção de rotatividade dos auditores. Dentre alguns fatores identificados, destaca-se o conflito trabalho-família (Nohe & Sonntag, 2014; Gim & Ramayah, 2020), a satisfação no trabalho (Gertsson et al., 2017; Pham et al., 2022) e os valores relativos ao trabalho (Wang et al., 2010; Li et al., 2022).

Adicionalmente, outra linha de estudos tem se concentrado no papel das características individuais na intenção de *turnover*, assim como nos seus determinantes.

¹ O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001 e com apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação de Santa Catarina (FAPESC) por meio do Edital N° 48/2022 - PAP: 2023TR000523.



No estudo de Nouri e Parker (2020), apontou-se as variáveis demográficas e de nível de empresa como fatores influentes no *turnover* dos colaboradores, enquanto Wadsworth et al. (2018) destacaram os atributos da idade e do gênero.

Uma característica relacionada com a idade e que tem se distinguido é a geração dos indivíduos. As organizações estão se deparando com a crescente participação da Geração Millenials e Geração Z na estrutura funcional, e conforme Iorgulescu (2016), é salutar entender suas particularidades. Outra característica relevante e frequentemente investigada é o gênero dos indivíduos. De acordo com pesquisas da psicologia, sociologia e administração, homens e mulheres apresentam pensamentos e comportamentos diferentes, e isso reflete nas organizações (Alkebsee et al., 2021). Por fim, especificamente no campo de auditoria, o tipo de firma (Big Four ou não), é uma característica que também é essencial de ser investigada, visto que, o ambiente de trabalho determina boa parte da experiência do colaborador na organização (Nouri & Parker, 2020).

A partir do exposto, entendendo que fatores como a geração dos auditores, o gênero e o tipo de firma que atuam são fatores que podem impactar na intenção de *turnover* e nos seus principais determinantes, formula-se a seguinte questão de pesquisa: **qual a relação entre o perfil dos auditores independentes e o conflito trabalho-família, intenção de *turnover*, satisfação no trabalho e valores relativos ao trabalho?** Desta forma, o objetivo da pesquisa é analisar a relação entre o perfil dos auditores independentes e o conflito trabalho-família, intenção de *turnover*, satisfação no trabalho e valores relativos ao trabalho.

Para atender ao objetivo proposto realizou-se uma pesquisa do tipo *survey* online, aplicada com auditores independentes brasileiros. De forma geral, os resultados indicam que o tipo de geração (Millenials ou Z), o gênero (masculino ou feminino) e o tipo de firma de auditoria (Big Four ou Não Big Four) influenciam na percepção dos auditores independentes sobre alguns fatores vinculados ao seu trabalho, como o conflito trabalho-família, a intenção de *turnover*, a satisfação no trabalho e os valores relativos ao trabalho.

A pesquisa é relevante ao trazer um panorama sobre as diferenças existentes entre o perfil dos auditores independentes e os tópicos: intenção de rotatividade e seus principais determinantes (conflito trabalho-família, intenção de *turnover*, satisfação no trabalho e valores relativos ao trabalho). O entendimento das peculiaridades de cada perfil de auditores é benéfico para as firmas de auditoria, pois estas podem planejar a aplicação de programas mais assertivos, que atendam as necessidades e expectativas de uma variedade maior de colaboradores, o que é crucial no enfrentamento do *turnover*. Até porque, as organizações são formadas por uma ampla gama de indivíduos, que são diferentes entre si, e iniciativas padrões ou generalistas podem não atender a toda essa heterogeneidade.

Ademais, o estudo se justifica ao investigar, dentre as características analisadas, o coorte geracional, sendo uma temática atual e que atende as sugestões de Nouri e Parker (2020) de mais pesquisas que explorem a intenção de *turnover* sob a perspectiva das novas gerações. Em virtude do crescimento de representantes da Geração Z nas organizações, assim como da consolidação da Geração Millenials nos cargos de gestão, é importante entender suas características e comportamentos, pois podem diferir das Gerações X ou Baby Boomers, em que boa parte das pesquisas sobre intenção de rotatividade foram aplicadas.



2 Referencial Teórico e Hipóteses

As organizações estão em constante mudança, sendo a entrada e saída de coortes geracionais uma dessas transformações. Dentre as gerações mais jovens nas empresas, estão a Geração Z, nascidos entre 1997 e 2012, e a Geração Millennials, nascidos entre 1981 e 1996 (Iorgulescu, 2016; Pew Research Center, 2018). A Geração Z é o grupo de indivíduos que está iniciando suas carreiras, ou seja, estão começando a ter as primeiras experiências no mercado de trabalho. Por outro lado, a Geração Millennials é aquela que já está um tempo no mercado de trabalho e está no processo de progressão na carreira, subindo na hierarquia das organizações e provavelmente será a responsável por gerenciar a Geração Z (Gabriellova & Buchko, 2021).

Cada geração é única, possuindo suas particularidades quanto as atitudes e expectativas quanto ao trabalho (Becker, 2022). Como destaca Iorgulescu (2016), apesar das gerações Millennials e Z apresentarem muitas semelhanças, possuem padrões diferentes de comportamento.

Quanto o conflito trabalho-família, o estudo de Huffman et al. (2013) indica que a tensão para atender as responsabilidades do trabalho e da família são menores na fase adulta mais jovem, pois as responsabilidades no trabalho são menores e há uma menor probabilidade de já terem constituído uma família. Com o passar do tempo, quando os colaboradores assumem mais responsabilidades na firma, ao serem promovidos, por exemplo, a gestão das demandas profissionais e da vida pessoal fica maior, gerando maior conflito.

De acordo com Lulla (2019), a geração Millennials deseja trabalhar para uma empresa que reflita seus valores e precisam considerar importante o seu trabalho. Para Li et al. (2022), os valores distintivos do trabalho influenciam nas atitudes e comprometimento que os colaboradores da geração Millennials têm no trabalho, e isso impacta, no seu comportamento, como na intenção de *turnover*. Caso os valores preconizados por essa geração não forem atendidos, a satisfação com o trabalho reduz, e a intenção de *turnover* aumenta.

Por outro lado, os membros da Geração Z são caracterizados pela conexão digital e o enfoque em habilidades (Becker, 2022). Conforme Iorgulescu (2016), a Geração Z tem a habilidade de realizar multitarefas, são autoconfiantes, preferem o trabalho individual ao trabalho em equipe e são menos resistentes a relações autoritárias. Além disso, há relatos que a maioria da Geração Z não administra bem o estresse (American Psychological Association [APA], 2019).

Nesse sentido, apresenta-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H1: Os auditores independentes das gerações Millennials e Z apresentam percepções diferentes quanto o conflito trabalho-família, intenção de *turnover*, satisfação no trabalho e valores relativos ao trabalho.

A antiga estrutura familiar “tradicional”, em que a figura paterna trabalhava fora e a figura materna em casa, foi transformada (Wadsworth et al., 2018). Nessa nova configuração, em que a mulher passou a ocupar espaço no mercado de trabalho, um novo desafio surgiu, principalmente às mulheres, de gerenciar e integrar o trabalho e a família (Koyuncu et al., 2012). Conciliar as responsabilidades do trabalho e da família geram tensões, sendo esses conflitos maiores para as mulheres do que para os homens. Por esse motivo, são as mulheres que têm maior probabilidade de terem insatisfação no trabalho e



intenções de rotatividade (Koyuncu et al., 2012). Como relatam Nouri e Parker (2020), a rotatividade feminina é maior do que a masculina.

Sob a perspectiva da satisfação no trabalho, o estudo de Cheung e Scherling (1999) constatou que os indivíduos do sexo masculino apresentam maior satisfação em comparação ao sexo feminino, principalmente quando se trata das tarefas realizadas no trabalho, da equipe com que se relacionada e o status proporcionado pelo ofício.

No tocante aos valores relativos ao trabalho, Bacher et al. (2022) destacam que nas sociedades em que as diferenças estruturais sociais entre os gêneros estão presentes, as mulheres terão a tendência de se orientar para valores intrínsecos, dedicando-se a questões mais altruístas e de trabalho social. Já os homens terão uma orientação a valores mais extrínsecos, ou seja, vinculados a renda, benefícios, condições de trabalho, oportunidades de promoção e status.

Nesse sentido, apresenta-se a seguinte hipótese de pesquisa:

H2: Os auditores independentes dos gêneros feminino e masculino apresentam percepções diferentes quanto o conflito trabalho-família, intenção de *turnover*, satisfação no trabalho e valores relativos ao trabalho.

Além das percepções que os indivíduos têm da profissão e das próprias condições de trabalho, Gertsson et al. (2017) destacam que o ambiente de trabalho é um importante determinante da satisfação e da intenção de rotatividade. Conforme Herda e Lavelle (2012), a relação entre auditor e empresa de auditoria tem efeitos sobre a intenção de rotatividade. Quanto as firmas de auditoria, a literatura enfoca bastante na divisão entre Big Four e Não Big Four. As Big Four são compreendidas como as quatro maiores empresas de auditoria, sendo elas: Deloitte, KPMG, Ernest Young e PriceWaterhouse.

Segundo Marques et al. (2018), as Big Four se destacam pelo tamanho e estrutura diferenciados. Conforme Zheng e Lamond (2010) e Mubako e Mazza (2017) o tamanho organizacional é um preditor das taxas de rotatividade, podendo aumentar ou reduzir o *turnover*, dependendo da presença de fatores como: oportunidades de crescimento na carreira dentro da firma, políticas de gestão de *turnover*, problemas de comunicação etc.

Em relação ao conflito trabalho-família, Beau e Jerman (2022) apresentam que atuar nas firmas de auditoria Big Four é um trabalho intenso e exigente, principalmente pela longa jornada de trabalho e as viagens frequentes, o que tende a confundir os limiares entre a vida profissional e privada. Para Pham et al. (2022) a pressão de trabalho impacta na rotatividade dos colaboradores. Adicionalmente, Miranda e Lima (2022) trazem indícios de que um dos principais motivos da saída de auditores das firmas Big Four é a dificuldade de conciliar fatores familiares com o trabalho.

No tocante a satisfação no trabalho, o estudo de Ponomareva et al. (2020) sugere que o contexto do trabalho influencia na satisfação do auditor, sendo maior para aqueles que atuam nas firmas Big Four, pois as estruturas disponibilizadas estimulam o bem-estar dos colaboradores. Por outro lado, há indícios que os auditores que atuam em Big Four tenham maior insatisfação com o salário, indicando uma percepção de não compatibilidade entre a remuneração e o esforço desenvolvido (Miranda & Lima, 2022).

Desta forma, apresenta-se a seguinte hipótese de pesquisa:



H3: Os auditores independentes que atuam em firmas de auditoria Big Four e Não Big Four apresentam percepções diferentes quanto o conflito trabalho-família, intenção de *turnover* e satisfação no trabalho.

3 Metodologia

Para atender ao objetivo da pesquisa, realizou-se uma pesquisa descritiva, quantitativa e do tipo *survey*. A amostra da pesquisa é formada por 108 auditores independentes com perfil na rede social profissional LinkedIn. A coleta de dados ocorreu a partir da aplicação de um questionário online, construído na plataforma SurveyMonkey. Os participantes foram contactados via LinkedIn, por meio de um convite. Para acessar os perfis que se enquadram na amostra da pesquisa, utilizou-se o mecanismo de filtro da própria rede social, em que foi possível personalizar a busca, por meio dos termos “cargo” e “localização”. Após a seleção dos perfis, um convite foi enviado para cada auditor, com uma breve descrição da proposta da pesquisa. Ressalta-se que o link da pesquisa foi encaminhado após o aceite do convite. No total, foram enviados 2.134 questionários, resultando numa taxa de resposta de 5%. O período da coleta de dados ocorreu entre os meses de janeiro e fevereiro de 2023. Destaca-se que a pesquisa levou em consideração os aspectos éticos, em que os participantes tiveram seu anonimato garantido e a participação foi voluntária, sem a contratação de qualquer ônus.

Em relação ao questionário, a pesquisa contou com quatro constructos. Conforme Tabela 1, os constructos versam sobre conflito trabalho-família, satisfação no trabalho, *turnover* e valores relativos ao trabalho.

Tabela 1

Constructo

Variáveis	Subvariáveis	Definições	Itens	Autores
Conflito trabalho-família	Interferência do trabalho na família (Trab_Fam)	Tipo de conflito entre papéis no qual as demandas de trabalho, além do tempo dedicado a ele e da tensão gerada por ele, interferem no desempenho das responsabilidades familiares.	1 a 5	Netemeyer et al. (1996) e Aguiar e Bastos (2013)
	Interferência da família no trabalho (Fam_Trab)	Tipo de conflito entre papéis no qual as demandas da família, além do tempo dedicado a ela e da tensão gerada por ela, interferem no desempenho das responsabilidades ocupacionais.	6 a 10	
Satisfação no trabalho	Satisfação com os colegas (Coleg)	Contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho.	1, 6, 14, 17 e 24	Siqueira (1995)
	Satisfação com o salário (Sal)	Contentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho.	5, 8, 12, 15 e 21	
	Satisfação com a chefia (Chef)	Contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com o seu interesse pelo trabalho	2, 9, 19, 22 e 25	



		dos subordinados e entendimento entre eles.		
	Satisfação com a natureza do trabalho (Nat_Trab)	Contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas.	7, 11, 13, 18 e 23	
	Satisfação com as promoções (Promo)	Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira de a empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção.	3, 4, 10, 16 e 20	
Intenção de <i>turnover</i>		Grau em que um indivíduo elabora planos sobre sua saída da empresa em que trabalha.	1 a 3	Siqueira et al. (1997) e Siqueira et al. (2014)
Valores relativos ao trabalho	Realização no trabalho (Trab)	Busca de prazer, estimulação e independência de pensamento e ação no trabalho	10, 13, 39, 16, 24, 7, 30, 5, 12, 14, 44, 40, 4, 41 e 8	Porto e Tamayo (2003)
	Relações sociais (Social)	Busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição para a sociedade por meio do trabalho	36, 20, 29, 3, 19, 28, 45, 23, 26, 32, 11 e 21	
	Prestígio (Prest)	Busca do exercício da influência sobre outras pessoas e do sucesso no trabalho	42, 25, 33, 22, 27, 17, 34, 31, 6, 15 e 38	
	Estabilidade (Est)	Busca de segurança e estabilidade financeira por meio trabalho	1, 43, 9, 2, 18, 35 e 37	

De acordo com a Tabela 1, o constructo sobre conflito trabalho/família foi proposto por Netemeyer et al. (1996) e a tradução e validação para o contexto brasileiro foi realizada por Aguiar e Bastos (2013). A Escala de Conflito Trabalho-Família (ECTF) possui 10 itens e 2 fatores: interferência do trabalho na família e interferência da família no trabalho. A escala utilizada é de 6 pontos, variando de discordo totalmente a concordo totalmente.

Quanto ao constructo da satisfação no trabalho foi construído e validado no Brasil por Siqueira (1995). A Escala de Satisfação no Trabalho (EST) possui 25 itens e 5 fatores: satisfação com os colegas, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções. A escala utilizada é de 7 pontos, variando de totalmente insatisfeito a totalmente satisfeito.

Já o constructo de intenção de *turnover* foi originalmente construído e validado por Siqueira et al. (1997), revisado posteriormente por Siqueira et al. (2014). A Escala de Intenção de Rotatividade (EIR) possui 3 itens, possuindo uma escala de 5 pontos, variando de nunca a sempre. Por fim, o constructo relativo aos valores relativos ao trabalho foi construído e validado no Brasil por Porto e Tamayo (2003). A Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) possui 45 itens agrupados em 4 fatores: realização no trabalho, relações sociais, prestígio e estabilidade. A escala utilizada é de 5 pontos, variando de nada importante a extremamente importante.

Para a análise do perfil demográfico e a segregação dos participantes nos perfis de Geração Millenials, Geração Z, gênero masculino, gênero feminino, auditor de Big Four e auditor de Não Big Four, inseriu-se no final do questionário perguntas com teor



de caracterização dos respondentes. Especificamente para a classificação dos participantes entre a Geração Millennials e Geração Z, utilizou-se a mesma métrica aplicada pela Pew Research Center (2019), em que indivíduos nascidos entre os anos de 1997 e 2012 são considerados da Geração Z e indivíduos nascidos entre os anos de 1996 e 1981 da Geração Millennials.

Ressalta-se que todos os constructos foram construídos ou validados no Brasil, desta maneira, a pesquisa não realizou nova validação. Ressalta-se que os constructos estão disponíveis na íntegra no apêndice do trabalho.

Em relação a análise dos dados, primeiramente, avaliou-se se as variáveis dependentes eram normalmente distribuídas. A partir do teste Shapiro Wilk, identificou-se que apenas as variáveis Social, Prest, Nat_Trab e Intenção de *turnover* apresentaram distribuição normal, aplicando-se, portanto, o teste t. Para as demais variáveis, utilizou-se o teste não paramétrico Kruskal-Wallis. Para todas as análises se utilizou o software SPSS.

4 Análise dos Resultados

4.1 Perfil demográfico

Participaram da pesquisa 108 auditores independentes brasileiros, dos quais 67% (72) eram do sexo masculino e 33% (36) do sexo feminino. Em relação a idade dos participantes, constatou-se uma idade média de 28 anos, mínima de 22 anos e máxima de 42 anos. Quanto a geração, 72% (78) são considerados da Geração Millennials (nascidos entre 1981 e 1996) e 28% (30) da Geração Z (nascidos entre 1997 e 2012). Esses dados dão indícios de que a Geração Millennials é o maior coorte geracional no mercado brasileiro. Os dados da Pew Research Center (2018) apontam que esse cenário ocorre também no mercado dos Estados Unidos.

Em relação a firma de auditoria em que atuam, verificou-se que 74% (80) dos auditores atuam em firmas Big Four e 26% (28) numa firma não Big Four. Adicionalmente, nas firmas Big Four o percentual de auditores da Geração Z é de 31%, valor superior comparado com as firmas Não Big Four, que é de 18%.

No tocante a formação acadêmica, verificou-se que 69% (74) dos auditores possuem graduação, 28% (30) possuem especialização/MBA, 2% (2) possuem mestrado e 2% (2) possuem doutorado/outra formação. Ademais, todos os auditores com mestrado e/ou doutorado são do gênero feminino e da Geração Millennials. Quanto a área de formação, destaca-se o curso de Ciências Contábeis com 96% (104) de representação, seguido de Administração, com 2% (2) de representação exclusivamente feminina, e Ciências Econômicas, com 2% (2) de representação exclusivamente masculina.

Referente ao cargo que ocupam, 61% (66) dos participantes estão na posição de auditor sênior, 15% (16) estão como *trainees*/auditores assistentes, 14% (15) são gerentes, 5% (5) são sócios e 6% (6) ocupam outra posição na firma de auditoria. Quanto maior a hierarquia na firma de auditoria, menor a participação feminina. Das posições de gerência, 33% são ocupadas por mulheres, e na posição de sócio, 20% são mulheres. A Geração Z tem maior concentração em cargos de *trainee* e auditor assistente, enquanto a Geração Millennials ocupa 100% dos cargos de gerente e sócio.

Referente ao tempo de experiência como auditor, verificou-se que os participantes, em média, possuem 5 anos de experiência, sendo no mínimo 1 ano e no máximo 13 anos de experiência. Além disso, quase 80% dos auditores com mais de 10



anos de experiência são homens e ocupam os cargos de gerente ou sócio. Observa-se ainda que mais da metade possui especialização e/ou MBA.

Cerca de 37% (40) dos participantes apresenta o Cadastro Nacional de Auditores Independentes (CNAI), com destaque para o registro na Qualificação Técnica Geral (QTG) e na Comissão de Valores Mobiliários (CVM), com 100% e 42% respectivamente. Por fim, participaram da pesquisa auditores de várias regiões brasileiras, com destaque a região sudeste, com 66% (71) de representação, e a região sul, com 23% (25) de representação.

4.2 Estatística Descritiva

Antes de apresentar o teste das hipóteses, entende-se relevante indicar algumas informações de caráter descritivo, não tabuladas, acerca dos constructos analisados, com o intuito de complementar as análises posteriores. Ressalta-se que as médias apresentadas consideram a amostra total de participantes, sem segregar por perfil. Para os constructos dos valores relativos ao trabalho e satisfação no trabalho, interpretou-se os escores a partir de Siqueira (2008). Enquanto para os constructos do conflito trabalho-família e intenção de *turnover*, analisou-se sobre a perspectiva de Siqueira et al. (2014).

No que se refere aos valores relativos ao trabalho, identificou-se que para todos os tipos de perfil, a ordem de importância é a mesma. Portanto, independentemente se o auditor é da Geração Millenials ou Geração Z, do gênero masculino ou feminino, se atua em firma de auditoria Big Four ou Não Big Four, a estabilidade é o valor relativo ao trabalho mais importante, seguido da realização no trabalho, das relações sociais e do prestígio.

Em relação a satisfação no trabalho, o indicador de satisfação geral, considerando os cinco fatores do constructo de Siqueira (1995), apresenta uma média de 4,702, o que representa indiferença por parte dos participantes, ou seja, nem satisfação nem insatisfação com o trabalho. Ao analisar especificamente cada fator do constructo, constatou-se que a satisfação com os colegas e com as promoções são as que os auditores apontam maior satisfação, sendo o escore médio de 5,105 e 5,161, respectivamente. Já para a satisfação com a chefia e a natureza do trabalho, os escores médios de 4,996 e 4,679, respectivamente, indicam indiferença pelos auditores. Por outro lado, o escore médio de 3,568 para o fator salário indica insatisfação por parte dos auditores.

Referente ao constructo trabalho-família, identificou-se um escore médio de 4,5 para a percepção de interferência das demandas do trabalho na família, o que indica uma percepção moderada de conflito. Enquanto para a interferência da família nos assuntos do trabalho, verificou-se um escore médio de 2,378, revelando uma percepção de baixo ou nenhum conflito.

Por fim, para o constructo da intenção de *turnover*, a média de 3,074, indica um escore médio. Desta forma, os resultados indicam que há um nível considerável de intenção de rotatividade por parte dos auditores independentes que participaram da pesquisa, corroborando com a literatura (Herda & Lavelle, 2012). Adicionalmente, analisando os itens de forma individual, percebeu-se que, em média, os auditores pensam e têm mais vontade em sair da firma que trabalham do que efetivamente planejar a saída.



4.3 Teste das hipóteses

Nesta seção, apresenta-se os resultados do teste das hipóteses. A seção está subdividida em três subseções, cada uma tratando especificamente sobre um tipo de perfil.

4.3.1 Geração Millenials e Geração Z

A Tabela 2 apresenta os resultados do teste t e teste Kruskal-Wallis em relação a geração dos participantes.

Tabela 2

Teste t e teste Kruskal-Wallis para a geração

Painel A – Teste t							
		<u>Millenials</u>		<u>Geração Z</u>		Teste t	Significância
		Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão		
Intenção de turnover		3,200	1,118	2,744	1,240	1,842	0,068*
Satisfação no trabalho	Nat_Trab	4,635	1,096	4,793	1,118	-0,664	0,507
Valores relativos ao trabalho	Social	3,850	0,644	3,891	0,649	-0,297	0,767
	Prest	2,868	0,716	2,869	0,623	-0,009	0,992
Painel B – Teste Kruskal-Wallis							
		<u>Millenials</u>		<u>Geração Z</u>		Qui-quadrado	Significância
		Média	Posto médio	Média	Posto médio		
Conflito trabalho-família	Trab_Fam	4,587	57,71	4,273	46,15	2,968	0,085*
	Fam_Trab	2,430	55,31	2,240	52,38	0,191	0,662
Satisfação no trabalho	Coleg	5,074	53,29	5,186	57,63	0,420	0,517
	Sal	3,607	55,13	3,466	52,87	0,113	0,736
	Chef	4,989	54,42	5,013	54,70	0,002	0,967
Valores relativos ao trabalho	Promo	5,046	51,33	5,460	62,73	2,883	0,090*
	Trab	4,266	55,53	4,260	51,82	0,306	0,580
	Est	4,430	53,72	4,480	56,53	0,178	0,673
Observações		78		30			

Nota. * $p < 0,1$. Nat_Trab: satisfação com a natureza do trabalho; Social: relações sociais; Prest: prestígio; Trab_Fam: interferência do trabalho na família; Fam_Trab: interferência da família no trabalho; Coleg: satisfação com os colegas; Sal: satisfação com o salário; Chef: satisfação com a chefia; Promo: Satisfação com as promoções; Trab: realização no trabalho; Est: estabilidade.

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao constructo do conflito trabalho-família, verificou-se que a percepção sobre as interferências do trabalho nas demandas familiares é significativamente diferente, ao nível de 10%, entre as Geração Millenials e Geração Z. A Geração Millenials apresenta maior percepção de conflito do que Geração Z. Esse resultado corrobora o estudo de Huffman et al. (2013) de que à medida que os colaboradores vão envelhecendo, as responsabilidades vinculadas ao trabalho e dentro da vida familiar crescem, o que faz o conflito entre as demandas aumentar. Nesse sentido, os auditores da geração Millenials percebem uma interferência maior do trabalho nos assuntos familiares, pois se encontram numa posição superior nas firmas de auditoria,



com maiores responsabilidades. Já a geração Z está começando na firma, provavelmente no nível de trainee ou auditores assistentes.

Para o constructo da satisfação no trabalho, constatou-se que a percepção de satisfação com as promoções é significativamente diferente, ao nível de 10%, entre a Geração Millenials e Geração Z. A Geração Z apresenta maior percepção de satisfação do que a Geração Millenials. Ademais, verificou-se que há diferenças significativas, ao nível de 10%, quanto a intenção de rotatividade, em que a Geração Millenials possui uma intenção maior de rotatividade em comparação a Geração Z.

Na pesquisa de Mubako e Mazza (2017), verificou-se que auditores de nível superior são mais propensos a expressar intenções de rotatividade, e elencaram que a falta de oportunidades de promoção dentro da profissão poderia ser um motivo. Nesse sentido, os auditores da Geração Millenials podem ter chegado a um nível na hierarquia em que não percebem uma oportunidade de progressão, e talvez a própria insatisfação com as promoções seja um indicativo disso. Como os auditores da Geração Z estão iniciando na carreira, essa pauta pode não ser a prioridade no momento.

Para o constructo valores relativos ao trabalho, não foram identificadas diferenças significativas entre as gerações, o que não suporta a hipótese H1. Esse resultado pode ser um indicativo de que os auditores independentes das Geração Millenials e Geração Z possuem muita semelhança quanto os valores relativos ao trabalho, ou seja, possuem prioridades parecidas quando se trata do trabalho. Como descrito anteriormente, os valores em ordem de importância são: estabilidade, realização no trabalho, relações sociais e prestígio.

4.3.2 Gênero Feminino e Masculino

A Tabela 3 apresenta os resultados do teste t e teste Kruskal-Wallis em relação ao gênero dos participantes.

Tabela 3
 Teste t e teste Kruskal-Wallis para o gênero

Painel A – Teste t							
		Masculino		Feminino		Teste t	Significância
		Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão		
Intenção de <i>turnover</i>		3,087	1,107	3,046	1,290	0,174	0,862
Satisfação no trabalho	Nat_Trab	4,819	1,113	4,4	1,029	1,890	0,061*
	Valores relativos ao trabalho	Social	3,789	0,631	4,006	0,651	-1,670
	Prest	2,976	0,714	2,654	0,586	2,336	0,021**
Painel B – Teste Kruskal-Wallis							
		Masculino		Feminino		Qui-quadrado	Significância
		Média	Posto médio	Média	Posto médio		
Conflito trabalho-família	Trab_Fam	4,452	52,92	4,594	57,67	0,555	0,456
	Fam_Trab	2,569	60,69	1,994	42,11	8,524	0,004***
Satisfação no trabalho	Coleg	5,183	56,08	4,95	51,33	0,557	0,455
	Sal	3,722	57,93	3,261	47,64	2,600	0,107
	Chef	4,963	53,88	5,061	55,75	0,086	0,769
	Promo	5,163	54,03	5,155	55,44	0,049	0,824



Valores relativos ao trabalho	Trab	4,253	52,51	4,287	58,47	0,871	0,351
	Est	4,412	53,56	4,507	56,39	0,200	0,655
Observações		72		36			

Nota. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$ * $p < 0,1$. Nat_Trab: satisfação com a natureza do trabalho; Social: relações sociais; Prest: prestígio; Trab_Fam: interferência do trabalho na família; Fam_Trab: interferência da família no trabalho; Coleg: satisfação com os colegas; Sal: satisfação com o salário; Chef: satisfação com a chefia; Promo: Satisfação com as promoções; Trab: realização no trabalho; Est: estabilidade.

Fonte: Dados da pesquisa.

Referente ao constructo do conflito-trabalho família, verificou-se diferenças significativas, ao nível de 1%, em relação a percepção de interferência dos assuntos familiares nas demandas do trabalho. Os auditores do gênero masculino indicaram uma percepção maior de conflito entre família e trabalho em comparação aos auditores do gênero feminino. O achado vai de encontro com o entendimento da literatura de que as mulheres tendem a apresentar uma carga maior de tensão quanto a gestão de duplos papéis (Koyuncu et al., 2012; Wadsworth et al., 2018). O resultado controverso pode ser decorrente de um viés de resposta, o da desejabilidade social. Talvez as respondentes tenham relatado uma percepção mais otimista sobre a interferências da vida profissional e pessoal, com receio do estigma que existe contra as mulheres que têm duplo papel, mães e profissionais. Por outro lado, uma alternativa possível, seja que as mulheres realmente conseguem lidar melhor com os dois papéis, enquanto para os homens, isso ainda está em construção.

Em relação ao constructo da satisfação no trabalho, identificou-se diferenças significativas, ao nível de 10%, em relação a percepção de satisfação com a natureza do trabalho. Os auditores do gênero masculino elencaram uma maior satisfação com a natureza do trabalho em comparação aos auditores do gênero feminino. Isso significa que os auditores do gênero masculino percebem um maior interesse pelas tarefas desempenhas, se absorvem mais com o trabalho, se satisfazem mais com as oportunidades e preocupações do trabalho, e com a variedade de tarefas realizadas.

Quanto a intenção de rotatividade, nenhuma diferença significativa foi identificada. Assim, o resultado não suporta a hipótese H2, que previa diferenças entre a intenção de sair da firma e o gênero dos auditores independentes. Uma possível explicação pode ser o fato de as mulheres serem menos propensas a declarar a intenção de sair da organização, como verificado por Moynihan e Landuyt (2008). Nesse sentido, mesmo que a intenção de sair seja mais alta para as mulheres, em virtude da maior tensão entre as responsabilidades do trabalho e da família, elas não declaram isso.

Para o constructo valores relativos ao trabalho, há diferenças significativas, ao nível de 10%, entre a percepção de importância das relações sociais entre o gênero feminino e masculino. Os auditores do gênero feminino elencaram uma maior importância para as relações sociais em comparação aos do gênero masculino. Para o valor prestígio, também se constatou diferenças significativas, ao nível de 5%, em relação a percepção de importância. Contudo, diferentemente das relações sociais, para o prestígio, foram os auditores do gênero masculino que atribuíram maior importância. Nesse sentido, os resultados trazem indícios que corroboram com Bacher et al. (2022), de que em algumas sociedades, as mulheres tendem a ser orientadas por valores intrínsecos e os homens a valores extrínsecos. Para Moniarou-Papaconstantinou e Triantafyllou (2015), os valores intrínsecos estão ligados as recompensas intangíveis, como é o caso das relações sociais positivas no trabalho e as contribuições para a sociedade promovidas



pelo ofício. Já os valores extrínsecos estão vinculados as condições de trabalho, oportunidades de promoção e status. O prestígio entra nesse rol de valores, pois descreve a busca do exercício da influência sobre outras pessoas e do sucesso no trabalho.

4.3.3 Firmas de Auditoria Big Four e Não Big Four

A Tabela 4 apresenta os resultados do teste t e teste Kruskal-Wallis em relação ao tipo de firma de auditoria que os participantes atuam.

Tabela 4

Teste t e teste Kruskal-Wallis para o tipo de firma de auditoria

		Não Big Four		Big Four		Teste t	Significância
		Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão		
Intenção de <i>turnover</i>		2,904	1,106	3,133	1,186	-0,892	0,374
Satisfação no trabalho	Nat_Trab	4,421	1,127	4,77	1,082	-1,450	0,149
	Valores relativos ao trabalho						
	Social	3,663	0,458	3,931	0,685	-1,917	0,057*
	Prest	2,691	0,685	2,930	0,683	-1,591	0,114
		Não Big Four		Big Four		Qui-quadrado	Significância
		Média	Posto médio	Média	Posto médio		
Conflito trabalho-família	Trab_Fam	4,121	45,23	4,632	57,74	3,328	0,068*
	Fam_Trab	2,064	48,91	2,487	56,46	1,215	0,270
Satisfação no trabalho	Coleg	4,728	42,68	5,237	58,64	5,434	0,020**
	Sal	3,964	63,18	3,430	51,46	2,912	0,088*
	Chef	4,742	48,84	5,085	56,48	1,239	0,266
	Promo	4,628	41,39	5,347	59,09	6,649	0,010**
Valores relativos ao trabalho	Trab	4,269	53,27	4,263	54,93	0,059	0,809
	Est	4,489	53,73	4,428	54,77	0,023	0,879
Observações		28		ξ			

Nota. ** $p < 0,05$ * $p < 0,1$. Nat_Trab: satisfação com a natureza do trabalho; Social: relações sociais; Prest: prestígio; Trab_Fam: interferência do trabalho na família; Fam_Trab: interferência da família no trabalho; Coleg: satisfação com os colegas; Sal: satisfação com o salário; Chef: satisfação com a chefia; Promo: Satisfação com as promoções; Trab: realização no trabalho; Est: estabilidade.

Fonte: Dados da pesquisa.

Referente ao constructo do conflito trabalho-família, identificou-se diferenças significativas, ao nível de 10%. Os auditores que atuam em firmas de auditoria Big Four indicaram uma maior percepção de interferência das responsabilidades do trabalho na vida familiar, comparado aos que atuam em firmas não Big Four. O achado coaduna com a pesquisa de Beau e Jerman (2022), que sugere que os auditores de firmas Big Four tendem a ter dificuldade em atender as demandas pessoais e profissionais, pois o trabalho acaba sendo intenso e com bastante exigências. O achado também converge com a pesquisa de Miranda e Lima (2022) de que os principais motivos dos auditores saírem das firmas Big Four é a falta de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

No que concerne ao constructo da satisfação no trabalho, constatou-se diferenças significativas para a satisfação com os colegas e a satisfação com as promoções, ao nível



de 5%, e para a satisfação com o salário, ao nível de 10%. Os auditores que atuam em firmas de auditoria Big Four indicaram uma maior percepção de satisfação em relação aos colegas e com as promoções do que os que atuam em firmas não Big Four. Por outro lado, os auditores que atuam em firmas não Big Four apresentam uma maior satisfação com o salário em comparação os que atuam em firmas Big Four. A insatisfação com a remuneração é uma das razões indicadas por Miranda e Lima (2022) para a saída dos auditores das firmas Big Four.

Para o constructo da intenção de rotatividade, não se verificou diferenças significativas entre os auditores que atuam em Big Four ou Não Big Four, o que não suporta a hipótese H3. Esse resultado pode ser um indicativo de que o ambiente das firmas de auditoria Big Four e Não Big Four não são tão diferentes, pelo menos ao ponto de induzir a uma intenção de rotatividade. Apesar na intenção média de rotatividade ser um pouco maior nas firmas Big Four, não chega a ser significativa. No geral, pode-se compreender que independente da firma, os auditores independentes vão permanecer no emprego atual enquanto este atender as suas expectativas (Nouri & Parker, 2020).

Apesar de o constructo dos valores relativos ao trabalho não ter sido previsto na hipótese H3, por falta de sustentação teórica e empírica, realizou-se o teste estatístico. Para tanto, constatou-se que para a percepção do valor (relações sociais), há diferenças significativas, ao nível de 10%. Os auditores que atuam em firmas de auditoria Big Four atribuem maior importância do que os que atuam em firmas não Big Four. Diante desse resultado, há indicativos de que mesmo que os auditores das firmas Big Four e Não Big Four tenham a mesma prioridade de valores, os auditores que atuam em Big Four atribuem maior importância na busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuições para a sociedade por meio do trabalho, do que os que atuam em firmas Não Big Four.

Por fim, a Tabela 5 apresenta um resumo do resultado das hipóteses.

Tabela 5
Resumo do resultado das hipóteses

Hipóteses	CTF	ST	IR	VRT	Resultado
H1: Os auditores independentes das gerações Millenials e Z apresentam percepções diferentes quanto o conflito trabalho-família, intenção de <i>turnover</i> , satisfação no trabalho e valores relativos ao trabalho.	✓	✓	✓	X	Suportada parcialmente
H2: Os auditores independentes dos gêneros feminino e masculino apresentam percepções diferentes quanto o conflito trabalho-família, intenção de <i>turnover</i> , satisfação no trabalho e valores relativos ao trabalho.	✓	✓	X	✓	Suportada parcialmente
H3: Os auditores independentes que atuam em firmas de auditoria Big Four e Não Big Four apresentam percepções diferentes quanto o conflito trabalho-família, intenção de <i>turnover</i> e satisfação no trabalho.	✓	✓	X	–	Suportada parcialmente

Nota. CTF: conflito trabalho-família; ST: satisfação no trabalho; IR: intenção de rotatividade; VRT: valores relativos ao trabalho; ✓ suportada; X não suportada; – hipótese não prevista.

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 5 apresenta que as três hipóteses são suportadas parcialmente, visto que os resultados não são confirmados para os quatro constructos (conflito trabalho-família, satisfação no trabalho, intenção de rotatividade e valores relativos ao trabalho), mas pelo menos em dois deles. Em relação as gerações (Millenials e Z), constatou-se diferenças



significativas para o conflito trabalho-família, a satisfação no trabalho e a intenção de rotatividade, mas não para os valores relativos ao trabalho. Quanto o gênero (Masculino e Feminino) e o tipo de firma (Big Four e Não Big Four), constatou-se diferenças significativas para o conflito trabalho-família, a satisfação no trabalho e os valores relativos ao trabalho, mas não para a intenção de rotatividade.

5 Considerações Finais

Com o intuito de analisar a relação entre o perfil dos auditores independentes e o conflito trabalho-família, intenção de *turnover*, satisfação no trabalho e valores relativos ao trabalho, aplicou-se uma pesquisa *survey* online com 108 auditores independentes brasileiros com perfil na rede social profissional LinkedIn. A partir da análise dos resultados, identificou-se que os auditores das gerações Millenials e Z diferem suas percepções quando o assunto é conflito trabalho-família, satisfação no trabalho e intenção de rotatividade. A geração Millenials, em comparação a geração Z, percebe uma interferência maior dos assuntos do trabalho nas demandas familiares, estão menos satisfeitos em relação ao tópico promoções no trabalho e têm maior intenção de rotatividade.

Quanto os auditores do gênero masculino e feminino e os que atuam em Big Four e Não Big Four, constatou-se percepções díspares acerca do conflito trabalho-família, satisfação no trabalho e os valores relativos ao trabalho. Em comparação com os auditores do gênero masculino, os auditores do gênero feminino relataram menor percepção de interferência da família nos assuntos do trabalho e menor satisfação com a natureza do trabalho. Quanto os valores do trabalho, as auditoras indicaram maior preferência às relações sociais e menor importância ao prestígio. Na comparação entre os tipos de firma, os auditores das Big Four relataram maior conflito entre as atividades do trabalho com as demandas da família, maior satisfação com os colegas e com as promoções no trabalho, mas menor satisfação com o salário. No tocante aos valores, valorizam mais as relações sociais do que os auditores das Não Big Four.

Quanto as contribuições, destaca-se que o estudo explora questões que são de interesse tanto da literatura quanto da prática na área de auditoria. O estudo dá ênfase as diferenças de percepção acerca da intenção de rotatividade e dos seus principais determinantes, para seis perfis de auditores. Entende-se que as organizações são formadas por uma ampla gama de indivíduos e é importante ter uma visão mais segmentada sobre os referidos assuntos, pois permite que as firmas de auditoria lancem esforços em áreas com maior necessidade, tornando as iniciativas de retenção de funcionários mais eficiente. Por exemplo, iniciativas para os perfis que têm maior possibilidade de *turnover*, conflito trabalho-família, insatisfação ou incompatibilidade de valores entre colaboradores e firma. Assim, entende-se que a principal contribuição da pesquisa é trazer reflexões as firmas de auditoria sobre a importância de entender e trabalhar a intenção de rotatividade numa perspectiva mais plural, levando em consideração as diferentes características de seus colaboradores.

O estudo apresenta algumas limitações, dentre estas o tamanho da amostra e o uso de amostragem não probabilística, sendo fatores que reduzem as possibilidades de generalização dos resultados. Soma-se a isso, o fato de a pesquisa ter apenas representantes de duas gerações, o que impossibilita a comparação com gerações anteriores, como Geração X e Baby Boomers. Além disso, deve-se ter ressalvas nas análises da Geração Z, visto que, pouco se sabe ou entende sobre seu comportamento



(Pew Research Center, 2023), assim são indícios mais exploratórios. Quanto a questão do instrumento de coleta de dados, entende-se que o uso de questionário não está isento de limitações, havendo a possibilidade de os participantes apresentarem dificuldades de compreensão das questões, por exemplo.

Para pesquisas futuras, sugere-se uma análise das recomendações propostas por Nouri e Parker (2020) para as pesquisas na área da intenção de *turnover*. Dentre as sugestões está a investigação do papel da cultura nacional e da flexibilização do trabalho na intenção de *turnover*, inclusive nos fatores que a afetam, como o conflito-trabalho família, satisfação no trabalho e os valores relativos ao trabalho. Ademais, Nouri e Parker (2020) recomendam uma análise mais profunda sobre o tipo de colaborador que têm intenção de sair da organização ou que efetivamente se desliga da firma. Eles instigam um questionamento maior acerca da proposição de que a rotatividade é um fator prejudicial às organizações. Entendem que isso é relativo, e depende muito do grupo de profissionais sob análise, ou seja, se são de alto ou baixo desempenho. Pela importância desses assuntos para as firmas de auditoria, entende-se como válida a reflexão dessas questões em pesquisas futuras.

Referências

- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho-família. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 203-212.
- Alkebeese, R. H., Tian, G.-L., Usman, M., Siddique, M. A., & Alhebry, A. A. (2021). Gender diversity in audit committees and audit fees: evidence from China. *Managerial Auditing Journal*, 36(1), 72-104. DOI: 10.1108/MAJ-06-2019-2326
- American Psychological Association. (2019). *Stress in America*. Disponível em: www.apa.org/news/press/releases/stress/2019/stress-america-2019.pdf
- Bacher, J., Beham-Rabanser, M., & Forstner, M. (2022) Can work value orientations explain the gender wage gap in Austria? *International Journal of Sociology*, 52(3), 208-228. DOI: 10.1080/00207659.2022.2042114
- Beau, P., & Jerman, L. (2022). Bonding forged in “auditing hell”: The emotional qualities of Big Four auditors. *Critical Perspectives on Accounting*, 102356. DOI: 10.1016/j.cpa.2021.102356
- Becker, K. L. (2022). We want connection and we do not mean wi-fi: examining the impacts of Covid-19 on Gen Z's work and employment outcomes. *Management Research Review*, 4(5), 684-699. DOI: 10.1108/MRR-01-2021-0052
- Cheung, C.-K., & Scherling, S. A. (1999). Job Satisfaction, Work Values, and Sex Differences in Taiwan's Organizations. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 133(5), 563-575. DOI: 10.1080/00223989909599763
- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). Here comes Generation Z: Millennials as managers. *Business Horizons*, 64(4), 489-499. DOI: 10.1016/j.bushor.2021.02.013
- Gertsson, N., Sylvander, J., Broberg, P., & Friberg, J. (2017). Exploring audit assistants' decision to leave the audit profession. *Managerial Auditing Journal*, 32(9), 879-898. DOI: 10.1108/MAJ-05-2016-1381
- Gim, G. C. W., & Ramayah, T. (2020). Predicting turnover intention among auditors: Is WIPL a mediator? *The Service Industries Journal*, 40(9-10), 726-752. DOI: 10.1080/02642069.2019.1606214



- 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. DOI: 10.2308/acch-50181
- Huffman, A., Culbertson, S. S., Henning, J. B., & Goh, A. (2013). Work-family conflict across the lifespan. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8), 761-780. DOI: 10.1108/jmp-07-2013-0220
- Iorgulescu, M. C. (2016). Generation Z and its perception of work. *Cross-Cultural Management Journal*, 18 (1), 47-54.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., Wolpin, J. (2012). Work-family conflict, satisfactions and psychological well-being among women managers and professionals in Turkey. *Gender in Management*, 27(3), 202-213. DOI: 10.1108/17542411211221286
- Li, Y., Song, Y., Yang, Y., & Huan, T. C. (2022). Exploring the influence of work values on millennial hospitality employees' turnover intentions: an empirical assessment. *Current Issues In Tourism*, 1-17. DOI: 10.1080/13683500.2022.2062307
- Lulla, A. (2019). *The millennial managers are here: Four ways millennials are reshaping the workplace (again)*. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2019/12/03/the-millennial-managers-are-here-four-ways-millennials-are-reshaping-the-workplace-again/?sh=5dce4f46e044>
- Marques, V. A., Louzada, L. C., Amaral, H. F., & Souza, A. A. (2018). O Poder da Reputação: Evidências do Efeito 'Big Four' sobre a Opinião do Auditor. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 15(35), 3-31.
- Miranda, C. de S., & Lima, J. P. R. de. (2022). Turnover de pessoal nas firmas de auditoria externa: quais são as causas? *RACEF – Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace*, 13(1), 97-118. DOI: 10.13059/racef.v13i1.782
- Moniarou-Papaconstantinou, V., & Triantafyllou, K. (2015). Job satisfaction and work values: Investigating sources of job satisfaction with respect to information professionals. *Library & Information Science Research*, 37(2), 164-170. DOI: 10.1016/j.lisr.2015.02.006
- Moynihan, D. P., & Landuyt, N. (2008). Explaining Turnover Intention in State Government. *Review of Public Personnel Administration*, 28(2), 120-143. DOI: 10.1177/0734371x08315771
- Mubako, G., & Mazza, T. (2018). An examination of internal auditor turnover intentions. *Managerial Auditing Journal*, 32(9), 830-853. DOI: 10.1108/MAJ-09-2016-1443
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. DOI: 10.1037/0021-9010.81.4.400
- Nohe, C., & Sonntag, K. (2014). Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 1-12. DOI: 10.1016/j.jvb.2014.03.007
- Nouri, H., & Parker, R. J. (2020). Turnover in public accounting firms: a literature review. *Managerial Auditing Journal*, 35(2), 294-321. DOI: 10.1108/MAJ-03-2018-1823
- Pew Research Center. (2018). *Millennials are the largest generation in the U.S. labor force*. Disponível em: <https://www.pewresearch.org/short-reads/2018/04/11/millennials-largest-generation-us-labor-force/>



- Pew Research Center. (2019). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. Disponível em: <https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
- Pew Research Center. (2023). *How Pew Research Center will report on generations moving forward*. Disponível em: <https://www.pewresearch.org/short-reads/2023/05/22/how-pew-research-center-will-report-on-generations-moving-forward/>
- Pham, Q. T., Tran, T. G. T., Pham, T. N. B., & Ta, L. (2022). Work pressure, job satisfaction and auditor turnover: Evidence from Vietnam. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2110644. DOI: 10.1080/23311975.2022.2110644
- Ponomareva, Y., Uman, T., Broberg, P., Vinberg, E., & Karlsson, K. (2020). Commercialization of audit firms and auditors' subjective well-being. *Meditari Accountancy Research*, 28(4), 565-585. DOI: 10.1108/MEDAR-10-2018-0384
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2003). Escala de valores do trabalho: EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 145-152. DOI: 10.1590/S0102-37722003000200006
- Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: A análise de um modelo pós-cognitivo* (Tese de doutorado, Universidade de Brasília, DF, Brasil).
- Siqueira, M. M. M., Gomide Jr., S., Moura, O. I., & Marques, T. M. (1997). Um modelo pós-cognitivo para intenção de rotatividade: antecedentes afetivos e cognitivos. In: *XXVI Congresso Interamericano De Psicologia*, São Paulo.
- Siqueira, M. M. M. (2008). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M., Gomide, S., Jr., Oliveira, A. F. & Polizzi, A., Filho. (2014). Intenção de rotatividade. In: M. M. M. Siqueira (Ed.), *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Vogt, M., Marcos, C., & Cunha, P. R. da. (2021). Influência do capital psicológico na intenção de rotatividade de auditores independentes. *Contabilidade Vista & Revista*, 32(2), 122-151. DOI: 10.22561/cvr.v32i2.5990
- Wadsworth, L., Llorens, J. L., & Facer, R. L. (2018). Do workplace flexibilities influence employment stability? An analysis of alternative work schedules, turnover intent and gender in local government. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 21(4), 258-274. DOI: 10.1108/IJOTB-07-2018-0077
- Wang, C. Y.-P., Chen, M.-H., Hyde, B., & Hsieh, L. (2010). Chinese Employees' Work Values and Turnover Intentions in Multinational Companies: The Mediating Effect of Pay Satisfaction. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38(7), 871-894. DOI: 10.2224/sbp.2010.38.7.871
- Zheng, C., & Lamond, D. (2010). Organisational determinants of employee turnover for multinational companies in Asia. *Asia Pacific Journal of Management*, 27, 423-443. DOI: 10.1007/s10490-009-9159-y

APÊNDICE – Questões dos constructos

Conflito trabalho/família

Como você avalia a relação entre a sua vida no trabalho e na família? Avalie cada um dos itens, que descrevem formas de como o seu trabalho interfere na sua vida familiar e vice-versa. Use a escala de



avaliação 1 (Discordo totalmente), 2 (Discordo muito), 3 (Discordo pouco), 4 (Concordo pouco), 5 (Concordo muito) e 6 (Concordo totalmente).

CTF1	As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar.	1	2	3	4	5	6
CTF2	Devido à quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldade em cumprir minhas responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5	6
CTF3	Por causa das demandas do meu trabalho, não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa.	1	2	3	4	5	6
CTF4	As pressões do meu trabalho restringem a liberdade de planejar as minhas atividades familiares.	1	2	3	4	5	6
CTF5	Os meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos para as atividades familiares.	1	2	3	4	5	6
CTF6	As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho.	1	2	3	4	5	6
CTF7	Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem quando estou em casa.	1	2	3	4	5	6
CTF8	Por causa das demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho.	1	2	3	4	5	6
CTF9	Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho).	1	2	3	4	5	6
CTF10	As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5	6

Satisfação no trabalho

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles. Use a escala de avaliação 1 (Totalmente insatisfeito), 2 (Muito insatisfeito), 3 (Insatisfeito), 4 (Indiferente), 5 (Satisfeito), 6 (Muito satisfeito) e 7 (Totalmente satisfeito). No meu trabalho atual sinto-me:

ST1	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
ST2	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	1	2	3	4	5	6	7
ST3	Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
ST4	Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.	1	2	3	4	5	6	7
ST5	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
ST6	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	1	2	3	4	5	6	7
ST7	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	1	2	3	4	5	6	7
ST8	Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.	1	2	3	4	5	6	7
ST9	Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
ST10	Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	1	2	3	4	5	6	7
ST11	Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	1	2	3	4	5	6	7
ST12	Com o meu salário comparado ao custo de vida.	1	2	3	4	5	6	7
ST13	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	1	2	3	4	5	6	7
ST14	Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
ST15	Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.	1	2	3	4	5	6	7
ST16	Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
ST17	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
ST18	Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
ST19	Com o entendimento entre eu e meu chefe.	1	2	3	4	5	6	7



ST20	Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
ST21	Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
ST22	Com a maneira como meu chefe me trata.	1	2	3	4	5	6	7
ST23	Com a variedade de tarefas que realizo.	1	2	3	4	5	6	7
ST24	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
ST25	Com a capacidade profissional do meu chefe.	1	2	3	4	5	6	7

Intenção de turnover

A seguir estão três frases que podem representar alguns pensamentos seus. Use a escala de avaliação 1 (Nunca), 2 (Raramente), 3 (Às vezes), 4 (Frequentemente) e 5 (Sempre).

IR1	Penso em sair da empresa onde trabalho.	1	2	3	4	5
IR2	Planejo sair da empresa onde trabalho.	1	2	3	4	5
IR3	Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho.	1	2	3	4	5

Valores relativos ao trabalho

A seguir, há uma lista de valores do trabalho. Pedimos sua colaboração para avaliar quão importante cada valor é para você como um princípio orientador em sua vida no trabalho. Use a escala de avaliação 1 (Nada importante), 2 (Pouco importante), 3 (Importante), 4 (Muito importante) e 5 (Extremamente importante). É importante para mim:

VRT1	Estabilidade financeira	1	2	3	4	5
VRT2	Ser independente financeiramente	1	2	3	4	5
VRT3	Combater injustiças sociais	1	2	3	4	5
VRT4	Realização profissional	1	2	3	4	5
VRT5	Realizar um trabalho significativo para mim	1	2	3	4	5
VRT6	Competitividade	1	2	3	4	5
VRT7	Trabalho intelectualmente estimulante	1	2	3	4	5
VRT8	Autonomia para estabelecer a forma de realização do trabalho	1	2	3	4	5
VRT9	Poder me sustentar	1	2	3	4	5
VRT10	Ter prazer no que faço	1	2	3	4	5
VRT11	Conhecer pessoas	1	2	3	4	5
VRT12	Satisfação pessoal	1	2	3	4	5
VRT13	Trabalho interessante	1	2	3	4	5
VRT14	Crescimento intelectual	1	2	3	4	5
VRT15	Seguir a profissão da família	1	2	3	4	5
VRT16	Gostar do que faço	1	2	3	4	5
VRT17	Status no trabalho	1	2	3	4	5
VRT18	Ganhar dinheiro	1	2	3	4	5
VRT19	Ser útil para a sociedade	1	2	3	4	5
VRT20	Auxiliar os colegas de trabalho	1	2	3	4	5
VRT21	Preservar minha saúde	1	2	3	4	5
VRT22	Ter prestígio	1	2	3	4	5
VRT23	Bom relacionamento com colegas de trabalho	1	2	3	4	5
VRT24	Identificar-me com o trabalho	1	2	3	4	5
VRT25	Supervisionar outras pessoas	1	2	3	4	5
VRT26	Amizade com colegas de trabalho	1	2	3	4	5
VRT27	Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais	1	2	3	4	5
VRT28	Ter compromisso social	1	2	3	4	5
VRT29	Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
VRT30	Realização pessoal	1	2	3	4	5



VRT31	Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho	1	2	3	4	5
VRT32	Mudar o mundo	1	2	3	4	5
VRT33	Ter fama	1	2	3	4	5
VRT34	Ter notoriedade	1	2	3	4	5
VRT35	Estabilidade no trabalho	1	2	3	4	5
VRT36	Ajudar os outros	1	2	3	4	5
VRT37	Suprir necessidades materiais	1	2	3	4	5
VRT38	Enfrentar desafios	1	2	3	4	5
VRT39	Ser feliz com o trabalho que realizo	1	2	3	4	5
VRT40	Trabalho variado	1	2	3	4	5
VRT41	Aprimorar conhecimentos da minha profissão	1	2	3	4	5
VRT42	Obter posição de destaque	1	2	3	4	5
VRT43	Ter melhores condições de vida	1	2	3	4	5
VRT44	Trabalho que requer originalidade e criatividade	1	2	3	4	5
VRT45	Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo	1	2	3	4	5