

DEMANDA NO TRABALHO E INTENÇÃO VOLUNTÁRIA DE ROTATIVIDADE DOS AUDITORES INDEPENDENTES

WORK DEMAND AND VOLUNTARY TURNOVER INTENTION OF INDEPENDENT AUDITORS

CRISTIANE WORNATH WEISSMANTEL¹

Universidade Regional de Blumenau

• <https://orcid.org/0000-0001-5955-1155>

cweissmantel@furb.br

JESSICA MERC DO NASCIMENTO E SILVA

Universidade Regional de Blumenau

• <https://orcid.org/0000-0001-5633-7743>

jmdnsilva@furb.br

PAULO ROBERTO DA CUNHA

Universidade Regional de Blumenau

• <https://orcid.org/0000-0001-5805-9329>

paulocsa@furb.br

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar a influência da demanda no trabalho na intenção voluntária de rotatividade de auditores independentes, considerando os efeitos mediadores do engajamento no trabalho e da Síndrome de *Burnout*. A pesquisa é descritiva, do tipo *survey*, com abordagem quantitativa, e conta com uma amostra de 196 auditores independentes brasileiros. Os resultados confirmaram a associação positiva entre a demanda no trabalho e a intenção voluntária de rotatividade dos auditores. Além disso, evidenciou-se que o engajamento no trabalho atua como mediador nessa relação. Por outro lado, a Síndrome de *Burnout* não desempenha função mediadora na relação entre a demanda no trabalho e a intenção de rotatividade. Finalmente, observou-se que o engajamento no trabalho exerce uma influência negativa e neutralizadora sobre a Síndrome de *Burnout*. Esses resultados proporcionam às firmas de auditoria uma compreensão mais aprofundada dos antecedentes da intenção de rotatividade dos auditores independentes.

Palavras-chave: Intenção Voluntária de Rotatividade. Demanda no Trabalho. Engajamento no Trabalho. Síndrome de *Burnout*. Auditor Independente.

Editado em português e inglês. Versão original em português.

Versão do artigo apresentada no XVI Congresso ANPCONT, realizado no período de 29 de novembro a 01 de dezembro de 2023, em Foz do Iguaçu/PR.

¹ **Endereço para correspondência:** Rua Antônio da Veiga, 140 | Itoupava Seca | 89030-903 | Blumenau/SC | Brasil.

Recebido em 10/04/2024. Revisado em 22/07/2024. Aceito em 13/09/2024 pelo Prof. Dr. Rogério João Lunkes (Editor-Chefe). **Publicado em 11/10/2024.**

Copyright © 2024 RCCC. Todos os direitos reservados. É permitida a citação de parte de artigos sem autorização prévia, desde que identificada a fonte.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of work demand on the voluntary turnover intention of independent auditors, considering the mediating effects of work engagement and Burnout Syndrome. The research is descriptive, of the survey type, with a quantitative approach, and includes a sample of 196 Brazilian independent auditors. The results confirmed the positive association between work demand and the voluntary turnover intention of auditors. Additionally, it was evidenced that work engagement acts as a mediator in this relationship. On the other hand, Burnout Syndrome does not play a mediating role in the relationship between work demand and turnover intention. Finally, it was observed that work engagement exerts a negative and neutralizing influence on Burnout Syndrome. These findings provide auditing firms with a deeper understanding of the antecedents of independent auditors' turnover intention.

Keywords: *Voluntary Turnover Intention. Work Demand. Work Engagement. Burnout Syndrome. Independent Auditor.*

1 INTRODUÇÃO

A rotatividade de empregados emerge como uma questão significativa enfrentada por diversas organizações (Vogt et al., 2021), apresentando-se como um cenário particularmente desafiador no contexto das firmas de auditoria (Santoso et al., 2018). Além dos custos organizacionais inerentes a esse fenômeno, que são comuns a todas as empresas, as firmas de auditoria enfrentam uma problemática adicional: a instabilidade do auditor pode impactar diretamente a qualidade da auditoria (Pham et al., 2022; Vogt et al., 2021). Destaca-se que tais organizações demandam mão de obra altamente especializada, considerando que o auditor desempenha uma função especializada resultante de treinamentos e experiências específicas no ambiente organizacional. Este profissional está envolvido em trabalhos de campo que requerem aprendizado constante, reforçando a necessidade de expertise e estabilidade no quadro de colaboradores (Beuren et al., 2019; Pham et al., 2022).

É imprescindível ressaltar que o aumento da rotatividade acarreta uma série de repercussões negativas para a organização, incluindo custos associados ao recrutamento, seleção, treinamento, integração e desligamento dos funcionários. Adicionalmente, custos intangíveis, como perda de conhecimento, interrupções no fluxo de trabalho e quebra de vínculos com clientes, entre outros, estão intrinsecamente relacionados à rotatividade (Santoso et al., 2018). A rotatividade representa uma barreira significativa para a retenção de mão de obra especializada, exercendo um impacto direto na eficiência operacional. Diante dessa realidade, o controle da intenção de rotatividade emerge como uma preocupação central para as organizações (Rafiq et al., 2019; Vogt et al., 2021).

Nesse contexto, torna-se importante compreender os fatores que levam os auditores a deixarem a empresa, visando evitar possíveis perdas decorrentes da rotatividade. Os auditores estão constantemente expostos a ambientes de trabalho estressantes, o que pode comprometer a qualidade do trabalho de auditoria (Pham et al., 2022; Suhardianto et al., 2020; Suhayati, 2022) e aumentar os índices de rotatividade de pessoal (Santoso et al., 2018). A profissão de auditor é conhecida por sua alta carga de trabalho e elevado nível de estresse, o que pode afetar negativamente a qualidade das auditorias realizadas (Suhardianto et al., 2020; Suhayati, 2022). A importância desse tema para a auditoria ressalta a relevância deste estudo.

Determinadas circunstâncias decorrentes do desequilíbrio entre a interação do indivíduo e o ambiente no qual está inserido podem culminar em estresse ocupacional, um processo no qual o indivíduo percebe as demandas no trabalho como estressores, ultrapassando sua capacidade de enfrentamento e desencadeando reações negativas (Bakker & Vries, 2020). A persistência do estresse ocupacional ao longo do tempo pode conduzir o profissional ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, caracterizada pelo esgotamento emocional, despersonalização e redução da

realização pessoal no trabalho, refletindo na diminuição da eficácia do trabalho (Bakker & Vries, 2020; Santoso et al., 2018).

Bakker e Vries (2020) aferem que um aumento nas exigências e demandas no ambiente de trabalho pode conduzir à Síndrome de *Burnout*. Estudos como o de Bakker e Vries (2020) e Yan e Xie (2016) indicam que as demandas de trabalho são as principais responsáveis pelo comprometimento da saúde dos profissionais. Por outro lado, o engajamento no trabalho pode proporcionar bem-estar, comportamento motivado, estado positivo e satisfatório em relação ao trabalho, e estabilidade profissional (Schaufeli & Bakker, 2004; Sonnentag, 2017). Além disso, o engajamento no trabalho aumenta o desempenho em tarefas e comportamentos de ajuda no ambiente de trabalho (Lai et al., 2020).

No contexto da auditoria, Vogt et al. (2021) identificaram uma associação entre o capital psicológico dos auditores independentes e a intenção de rotatividade, focando nas dimensões de otimismo e resiliência. O capital psicológico é definido como um estado de desenvolvimento psicológico positivo, composto por autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência. Além disso, Herda e Lavelle (2012) demonstraram que o comprometimento com a empresa pode reduzir a Síndrome de *Burnout* e a intenção de rotatividade do auditor. Adicionalmente, verificaram que a Síndrome de *Burnout* está positivamente correlacionada à intenção de rotatividade.

Do mesmo modo, Santoso et al. (2018) identificaram que o *Burnout* aumenta a intenção de rotatividade e o comprometimento organizacional a reduz. Embora pareçam conceitos semelhantes, o comprometimento com a empresa e o engajamento no trabalho têm diferenças importantes. O comprometimento com a empresa refere-se à força de identificação e envolvimento do indivíduo com a organização (Herda & Lavelle, 2012; Santoso et al., 2018). Já o engajamento no trabalho diz respeito ao envolvimento do indivíduo advindo de um estado psicológico positivo e gratificante em relação ao trabalho que realiza (Oliveira & Rocha, 2017).

No entanto, o engajamento no trabalho tem sido negligenciado na literatura (Lai et al., 2020; Oliveira & Rocha, 2017), especialmente no contexto brasileiro (Oliveira & Rocha, 2017). Embora seja evidenciado que o engajamento no trabalho tem uma relação negativa com a intenção de rotatividade, há uma escassez de estudos que demonstrem essa relação no Ocidente (Rafiq et al., 2019). Além disso, é necessário compreender seus antecedentes (Oliveira & Rocha, 2017). Em um estudo com empregados de diversos setores, Oliveira e Rocha (2017) evidenciaram essa relação negativa entre engajamento no trabalho e intenção de rotatividade, incorporando características individuais e aspectos situacionais, como práticas de RH de alto desempenho e a qualidade da relação líder-liderado.

Adicionalmente, a literatura tem abordado o engajamento no trabalho como um fator que impulsiona o bem-estar e a estabilidade profissional (Schaufeli & Bakker, 2004; Sonnentag, 2017), além de mitigar a intenção de rotatividade (Oliveira & Rocha, 2017). Embora alguns estudos tratem o engajamento no trabalho e a Síndrome de *Burnout* como estados opostos de bem-estar (e.g., Cole et al., 2012; Maslach & Leiter, 1997), este estudo adota a perspectiva de Schaufeli et al. (2002), que considera ambos os conceitos correlacionados, porém independentes, uma visão também compartilhada por outros pesquisadores (e.g., Maricuțoiu et al., 2017; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli & De Witte, 2017; Sonnentag, 2017).

A discussão centraliza-se na reflexão sobre se o engajamento no trabalho é uma variável real, com antecedentes, consequentes e correlatos específicos, e um desenvolvimento particular ao longo do tempo; ou se é apenas um conceito redundante que pode ser simplesmente reduzido à falta de esgotamento (dimensão de *Burnout*), ou seja, engajamento é a polaridade oposta de *Burnout*. Embora o número de publicações sobre engajamento no trabalho tenha aumentado, ainda é significativamente inferior ao número de estudos que discutem *Burnout* (Maricuțoiu et al., 2017).

Neste contexto, este estudo procura contribuir para a discussão ao investigar a demanda de trabalho como precursora do engajamento no trabalho e a intenção de rotatividade como consequência, pois um olhar atento às tarefas do trabalho é imprescindível para compreender os processos motivacionais e afetivos no trabalho relacionados ao engajamento no trabalho

(Sonnentag, 2017). Com isso, sustenta-se que o engajamento no trabalho é uma variável real. Além disso, de forma inédita, traz essa discussão para o contexto dos auditores independentes, examinando o engajamento no trabalho e a Síndrome de *Burnout* como mediadores entre a demanda de trabalho e a intenção de rotatividade.

Acerca do contexto dos auditores independentes, cabe ressaltar que a profissão de auditor é conhecida por ser estressante e ter alta demanda de trabalho (Suhardianto et al., 2020; Suhayati, 2022). Além dos custos organizacionais comuns relacionados à rotatividade, as firmas de auditoria enfrentam o problema adicional de que a instabilidade do auditor pode afetar a qualidade da auditoria (Pham et al., 2022; Vogt et al., 2021). Portanto, compreender os fatores que antecedem a intenção de turnover em firmas de auditoria é crucial. Nesse sentido, o presente estudo visa fornecer *insights* que possam apoiar o estabelecimento de políticas destinadas a mitigar a intenção de rotatividade nas firmas de auditoria.

Este estudo preenche lacunas significativas na literatura e avança o conhecimento ao investigar o engajamento no trabalho em um contexto ainda pouco explorado, como o brasileiro (Oliveira & Rocha, 2017). Embora o engajamento seja reconhecido por sua relação inversa com a intenção de rotatividade, há uma escassez de pesquisas que comprovem essa relação em países ocidentais (Rafiq et al., 2019). Além disso, o estudo contribui ao explorar a demanda de trabalho como precursora do engajamento e a intenção de rotatividade como consequência, destacando a importância do engajamento como uma variável distinta do *Burnout*. Essa abordagem está alinhada com os estudos de Maricuțoiu et al. (2017), Schaufeli et al. (2002), Schaufeli e Bakker (2004), Schaufeli e De Witte (2017), e Sonnentag (2017).

Ao aplicar essa análise ao contexto dos auditores independentes — profissionais que enfrentam altas demandas e níveis de estresse (Suhardianto et al., 2020; Suhayati, 2022) —, o estudo amplia a compreensão dos fatores que antecedem a intenção de turnover, oferecendo uma perspectiva inovadora sobre a interação entre engajamento no trabalho e Síndrome de *Burnout*, considerando a demanda de trabalho como precursora dessa dinâmica crítica. Diante disso, o objetivo deste estudo é 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*. Ao preencher as lacunas de pesquisa previamente identificadas, este estudo contribui para a discussão acerca dos efeitos opostos do engajamento no trabalho e Síndrome de *Burnout* em um contexto de auditoria, bem como para a identificação da demanda de trabalho, do engajamento no trabalho e da Síndrome de *Burnout* como antecedentes da intenção de rotatividade na auditoria no contexto brasileiro.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Demanda no trabalho e Intenção de Rotatividade

A intenção voluntária de rotatividade, caracterizada pelo desejo de deixar a organização atual ou buscar uma mudança de carreira, é comum em diversas profissões, incluindo firmas de auditoria. Nessas empresas, o treinamento intensivo dos auditores acentua o impacto dessa prática (Beuren et al., 2019; Pham et al., 2022). A rotatividade compromete a qualidade da auditoria ao depender de novos funcionários inexperientes e à perda do conhecimento de auditores mais experientes (Pham et al., 2022; Vogt et al., 2021).

A rotatividade pode ocorrer por decisão do empregador – sendo involuntária – ou por decisão do próprio empregado – voluntária –, motivada por razões como busca por melhores oportunidades, insatisfação com o ambiente de trabalho ou desejo de crescimento profissional. Este último caso, referente à intenção voluntária do empregado deixar a organização é o foco desta pesquisa. Tal situação pode acarretar custos substanciais para a rescisão e treinamento de novos contratados, sem que haja um claro custo-benefício (Santoso et al., 2018; Siqueira et al., 2014). Siqueira (2014) destaca a importância de compreender a intenção voluntária de rotatividade,

ampliando o entendimento sobre o fenômeno e investigando suas raízes, destacando não apenas a necessidade de recrutar, integrar e desenvolver profissionais talentosos, mas também de retê-los.

Portanto, é necessário identificar os fatores que levam à rotatividade dos profissionais (Silva, 2022). Entre eles, a alta demanda no trabalho tem sido reconhecida como geradora da intenção voluntária de rotatividade dos auditores (Hardies, 2023; Wulansari et al., 2021), além de causar estresse e disfuncionalidades (Suhayati, 2022). No contexto da auditoria, a demanda de trabalho pode ser definida como o número de atividades físicas e mentais que um auditor realiza e conclui dentro de um tempo específico. Essa demanda está atrelada a fatores pessoais, como estresse, habilidades e experiência, e a fatores contextuais, como pressão de tempo, ruído, interrupções e problemas de mudança organizacional (Suhayati, 2022). Essas demandas referem-se a altas cargas de trabalho a serem executadas, combinadas com a falta de recursos para gerenciá-las (Suhardianto et al., 2020), e incluem fatores estressores, como tempo, pressão, controle de custos e avaliação de desempenho (Yan & Xie, 2016).

Quando os auditores se deparam com uma carga de trabalho excessiva, tendem a encarar essa responsabilidade negativamente (Wulansari et al., 2021). No estudo de Wulansari et al. (2021), com auditores juniores na Indonésia que trabalham em Big Four, verificou-se que a carga excessiva de trabalho influencia a intenção de rotatividade. De acordo com Suhayati (2022), a carga de trabalho dos auditores pode levar a disfunções, afetando a capacidade profissional e causando estresse, o que resulta em disfuncionalidades e diminui a eficácia dos auditores.

Em consonância, Suhardianto et al. (2020) verificaram que a alta carga de trabalho induz um conservadorismo excessivo, aumentando a probabilidade de modificar a opinião de auditoria e comprometendo a qualidade do parecer do auditor. Pradana e Salehudin (2015) verificaram que auditores juniores com alta demanda e sobrecarga de trabalho apresentam maior intenção de rotatividade devido à diminuição da satisfação no trabalho e aumento do estresse. Yan e Xie (2016) destacam que a falta de tempo e a pressão no trabalho podem levar a altos níveis de estresse, excedendo o limite de controle do auditor.

Silva (2022) documentou que a demanda por um patamar mais elevado de desempenho na organização exerceu pressão sobre os funcionários, levando à exaustão emocional e culminando em um aumento na intenção de rotatividade. Hardies (2023) também evidenciou, em seu estudo realizado com auditores belgas, que a alta carga de trabalho leva à rotatividade. No entanto, seu estudo foi conduzido com auditores que já haviam deixado a organização, ou seja, não abordou a "intenção" de rotatividade, mas sim a rotatividade efetiva.

Embora alguns artigos mencionem os danos que a alta carga de trabalho pode causar na qualidade da auditoria (e.g., Suhayati, 2022; Suhardianto et al., 2020), apenas Pradana e Salehudin (2015) e Wulansari et al. (2021) identificaram essa relação por meio de estudos empíricos, ambos realizados na Indonésia. Diante dessa lacuna em estudos no Ocidente que investiguem essa relação, propõe-se a seguinte hipótese de pesquisa:

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

2.2 O papel mediador do Engajamento

Nos últimos anos, a preocupação crescente das organizações com a retenção de talentos tem impulsionado estudos focados em identificar os preditores da intenção de rotatividade, permitindo a detecção precoce e o planejamento estratégico para mitigar esse fenômeno (Beuren et al., 2019; Rafiq et al., 2019; Vogt et al., 2021; Siqueira et al., 2014). Embora os fatores que levam à rotatividade voluntária ainda sejam debatidos na literatura (Srivastava & Agrawal, 2020), o engajamento destaca-se como uma variável psicológica crucial na redução dessa intenção (Rafiq et al., 2019; Shin & Jeung, 2019).

O nível de engajamento dos funcionários pode elevar a satisfação pessoal e, portanto, diminuir a intenção de rotatividade, mesmo diante de diversas dificuldades (Malik, 2023). Este

comportamento reflete-se na conexão emocional e cognitiva, além do foco dedicado ao trabalho (Al-Shbiel et al., 2018; Green et al., 2017; Kahn, 1990), operando como uma experiência psicológica positiva de energia, uma vez que cada indivíduo possui expectativas e necessidades específicas em relação ao seu trabalho, que ao serem atendidas configuram um estado positivo e satisfatório em relação ao trabalho (Green et al., 2017). Além disso, o engajamento contribui para o aumento do desempenho em tarefas e para a manifestação de comportamentos auxiliares no ambiente de trabalho (Lai et al., 2020).

Kahn (1990) descreve o engajamento como um estado em que é possível expressar o "eu" no desempenho do trabalho, compreendendo uma mudança intimamente vinculada à execução das tarefas e à maneira como as pessoas se expressam durante o exercício de suas funções. Schaufeli et al. (2002) e Green et al. (2017) definem o engajamento como um estado positivo e satisfatório em relação ao trabalho, caracterizado pelas dimensões de vigor, dedicação e absorção. O vigor é identificado por elevados níveis de resiliência e pela força de vontade de investir esforços durante a realização das atividades laborais. A dedicação, por sua vez, é caracterizada pelo sentido de significância, orgulho, desafio e inspiração, representando um envolvimento emocional dos indivíduos com suas tarefas, compromissos e responsabilidades no ambiente de trabalho. Por fim, a absorção é definida como um estado de concentração integral na atividade laboral, resultando na percepção de que o tempo transcorre rapidamente. Frequentemente, o indivíduo encontra-se tão imerso na atividade que enfrenta dificuldades em se desconectar do trabalho (Green et al., 2017; Schaufeli et al., 2002).

O nível de engajamento dos auditores é influenciado pela eficácia e pela capacidade de controle que eles possuem sobre as demandas de trabalho, podendo resultar em diferentes níveis de engajamento ou desengajamento (Yan & Xie, 2016). Funcionários engajados tendem a mobilizar seus próprios recursos, como autoeficácia e autonomia, o que os ajuda a gerenciar as demandas de trabalho e a reduzir problemas de saúde relacionados ao estresse (Oudkerk & Pool, 2015). Este engajamento, por sua vez, tem sido associado à redução da intenção da rotatividade, como demonstrado por Malik (2023), que investigou esta relação no setor bancário na Indonésia, encontrando um efeito negativo do engajamento na rotatividade, especialmente quando há alta confiança dos funcionários na empresa. Schaufeli e Bakker (2004) observaram que o engajamento está positivamente relacionado à lealdade e ao apego à organização, o que pode resultar em menor intenção de deixar o emprego. Rafiq et al. (2019) encontraram que o engajamento medeia positivamente a influência da confiança nas práticas de gestão na redução da intenção de rotatividade.

O estudo de Al-Shbiel et al. (2018) investigou como a percepção de justiça organizacional influencia a intenção de rotatividade através do engajamento no trabalho. Os resultados revelaram que um maior senso de justiça organizacional está associado a níveis mais altos de engajamento no trabalho, o que, por sua vez, resulta em menor intenção de rotatividade entre os contadores juniores estudados. Shin e Jeung (2019) investigaram as intenções de saída de funcionários proativos, demonstrando que o engajamento no trabalho atua como mediador entre a autonomia no trabalho e a intenção de rotatividade. Seus resultados sugerem que funcionários com maior autonomia tendem a apresentar níveis mais altos de engajamento, reduzindo assim sua probabilidade de deixar a organização.

Com base nos resultados desses estudos, a hipótese a ser investigada é a seguinte:

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

2.3 O papel mediador da Síndrome de *Burnout*

Investigações sobre o estresse ocupacional frequentemente têm focado na profissão de auditor (e.g., Herda & Lavelle, 2012; Santoso et al., 2018). Devido à alta demanda de trabalho,

essa profissão pode resultar em estresse ocupacional (Pham et al., 2022; Suhardianto et al., 2020; Suhayati, 2022; Yan & Xie, 2016) que, se persistir por longos períodos, pode levar à Síndrome de *Burnout* (Bakker & Vries, 2020; Santoso et al., 2018). Considerada uma patologia ocupacional, a Síndrome de *Burnout* pode acarretar danos tanto psicológicos quanto profissionais, podendo, em seu estágio mais avançado, inviabilizar completamente a vida laboral do indivíduo (Vazquez et al., 2015).

A Síndrome de *Burnout* compreende três dimensões que respondem ao estresse: exaustão emocional, que envolve sentimentos de sobrecarga física e emocional; despersonalização, caracterizada por sentimentos negativos em relação aos outros; e redução da realização pessoal, indicativa de sentimentos de incompetência e declínio da produtividade no ambiente de trabalho (Maricuțoiu et al., 2017). A exaustão emocional está intimamente ligada às demandas de trabalho, manifestando-se quando estas superam os recursos ao longo do tempo (Maricuțoiu et al., 2017).

Estudos anteriores têm priorizado demandas externas dos colaboradores, como salários, benefícios e condições de trabalho, negligenciando as questões intrínsecas ao indivíduo. Essa lacuna na abordagem constitui um fator fundamental na determinação da intenção de rotatividade (Vogt et al., 2021). Análises dos determinantes da intenção de rotatividade entre auditores revelam uma correlação significativa com a Síndrome de *Burnout* (Herda & Lavelle, 2012; Santoso et al., 2018). Fatores como o aumento das exigências e demandas no ambiente de trabalho podem culminar no desenvolvimento da exaustão emocional (Maricuțoiu et al., 2017; Wulansari et al., 2021; Yan & Xie, 2016).

Os resultados da pesquisa de Santoso et al. (2018) indicam que o *burnout* pode resultar em um forte desejo de mudança de trabalho entre os auditores. Resultados semelhantes foram encontrados por Al-Shbiel et al. (2018) em pesquisa realizada com os auditores internos de uma empresa de participação acionária na Jordânia. Esses estudos também sugerem que o esgotamento no trabalho está diretamente associado a níveis reduzidos de satisfação no trabalho (Al-Shbiel et al., 2018). Auditores exauridos emocionalmente estão suscetíveis a diversos desfechos negativos (Abuaddous et al., 2018). O estudo de Abuaddous et al. (2018) demonstrou que auditores com altos níveis de exaustão emocional e baixos níveis de despersonalização tendem a fazer avaliações de risco mais elevadas. Essas descobertas sugerem um impacto adverso na qualidade das decisões desses auditores em comparação com seus pares mais engajados.

O ambiente de trabalho do auditor é altamente estressante (Suhardianto et al., 2020; Suhayati, 2022; Yan & Xie, 2016), e muitos concordam que esse estresse é decorrente da alta demanda de trabalho (e.g., Pradana & Salehudin, 2015; Suhardianto et al., 2020; Suhayati, 2022). Considerando que o estresse constante pode levar ao *Burnout* (Bakker & Vries, 2020; Santoso et al., 2018), o estudo dessa doença ocupacional no contexto da auditoria tem crescido (e.g., Herda & Lavele, 2012; Santoso et al., 2018; Silva, 2022). Dado que o *Burnout* é mencionado como uma das causas da rotatividade no ambiente de trabalho (Herda & Lavelle, 2012; Santoso et al., 2018; Silva, 2022; Srivastava & Agrawal, 2020), além de ser uma variável com antecedentes e consequentes (Bakker & Vries, 2020), é coerente utilizá-la como mediadora da relação entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade. Dessa forma, é apresentada a seguinte hipótese de pesquisa:

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

2.4 Engajamento X 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). Esses termos se referem essencialmente à energia no contexto laboral, sendo o engajamento associado a

características positivas de bem-estar (Schaufeli et al., 2002), enquanto o *Burnout* envolve características prejudiciais como a exaustão emocional (Maslach et al., 2001).

O debate sobre a relação entre engajamento e *Burnout* apresenta duas visões contrastantes. Cole et al. (2012) e Maslach e Leiter (1997) argumentam que o engajamento é simplesmente o oposto de *Burnout*, sugerindo uma única dimensão contínua onde a presença de um implica na ausência do outro. Em contrapartida, Schaufeli et al. (2002) propõem que, embora correlacionados, engajamento e *Burnout* são constructos distintos e independentes. Essa visão é reforçada por evidências empíricas de vários estudos, que mostram que os fatores que aumentam o engajamento nem sempre reduzem o *Burnout* e vice-versa (Herda & Lavelle, 2012; Maricuțoiu et al., 2017; Schaufeli & Bakker, 2004; Sonnentag, 2017; Santoso et al., 2018; Rafiq et al., 2019). Assim, mais estudos que demonstrem os antecedentes e consequentes do engajamento e *Burnout* podem contribuir para esclarecer essas evidências.

A visão de que *Burnout* e engajamento são polos opostos implica que medidas para aumentar o engajamento deveriam automaticamente reduzir o *Burnout* (Schaufeli & De Witte, 2017; Sonnentag, 2017). No entanto, reconhecer que são constructos independentes permite um entendimento mais profundo, onde o engajamento pode ser promovido independentemente da presença de *Burnout*. Isso significa que intervenções podem ser especificamente direcionadas para aumentar o engajamento sem necessariamente abordar o *Burnout*, e vice-versa. A compreensão de que esses conceitos são independentes confere ao engajamento no trabalho a capacidade de ser um constructo genuíno, sujeito a antecedentes, consequências e correlações (Maricuțoiu et al., 2017; Schaufeli & De Witte, 2017; Sonnentag, 2017).

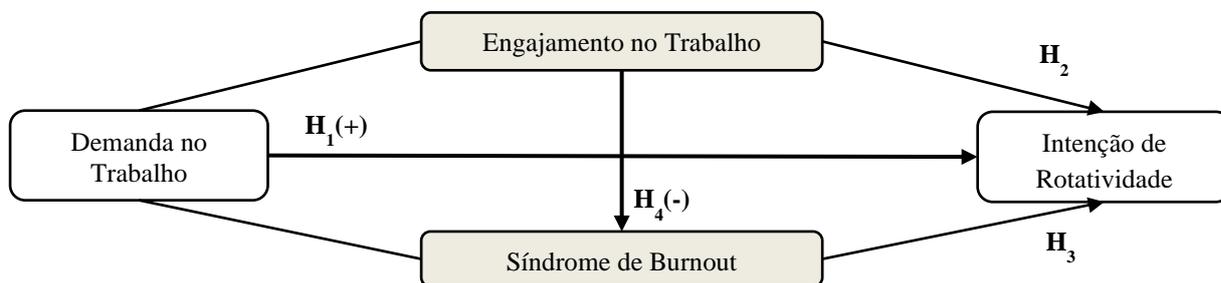
A Síndrome de *Burnout* está fortemente ligada a fatores contextuais no ambiente de trabalho, como carga de trabalho excessiva, falta de controle e apoio insuficiente. Em contraste, o engajamento está mais associado à forma como os indivíduos se envolvem com suas tarefas e encontram significado no trabalho que realizam (Schaufeli & De Witte, 2017). Inúmeros estudos já evidenciaram os antecedentes, consequências e correlações do engajamento no trabalho, demonstrando que intervenções no ambiente de trabalho, como a melhoria nas condições laborais e suporte organizacional, são eficazes para reduzir o *Burnout*, enquanto estratégias que promovem o desenvolvimento pessoal e o reconhecimento tendem a aumentar o engajamento (e.g., Al-Shbiel et al., 2018; Maricuțoiu et al., 2017; Oliveira & Rocha, 2017; Sonnentag, 2017). A perspectiva de que esses conceitos são correlacionados, mas independentes entre si, parece ser a mais coerente.

No contexto do ambiente de auditoria, essa relação se torna particularmente relevante devido às demandas específicas do trabalho e à alta pressão característica dessa área (Suhardianto et al., 2020; Suhayati, 2022). Auditores frequentemente enfrentam cargas de trabalho intensas e prazos rígidos, aumentando o risco de *Burnout*. No entanto, o engajamento no trabalho pode servir como um buffer contra esses efeitos negativos, promovendo uma maior resiliência e bem-estar. Com base na discussão apresentada, sugere-se a seguinte hipótese de pesquisa:

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

As hipóteses de pesquisa propostas derivam das interações entre os quatro constructos do modelo teórico delineado no estudo, ilustrado na Figura 1.

Figura 1
Modelo teórico da pesquisa



Fonte: Elaboração própria.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo adota uma abordagem quantitativa, descritiva, utilizando dados primários em um desenho de pesquisa transversal. A coleta de dados foi realizada por meio da técnica de levantamento de dados via *survey*. A população-alvo abrange auditores independentes brasileiros atualmente atuantes em empresas de auditoria e com perfis ativos na rede profissional do LinkedIn®.

Para identificar os auditores independentes, foi aplicado um filtro na plataforma LinkedIn utilizando a busca por “auditor(a) independente”. Um total de 2.740 convites foram enviados, resultando na aceitação de 1.510 conexões. Após a aceitação dos convites, o link para o questionário foi encaminhado. A coleta de dados ocorreu no período de abril a junho de 2022, resultando em 218 questionários respondidos, correspondendo a 14,44% da população-alvo. Cabe destacar que foi enviado um lembrete dentro de uma janela de 15 dias para incentivar a participação.

Medidas específicas foram implementadas para garantir a confiabilidade, confidencialidade e anonimato das respostas obtidas. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi utilizado para informar aos participantes sobre o estudo, seus objetivos, riscos e benefícios, garantindo que sua participação fosse voluntária e consciente. Além disso, o anonimato das respostas foi assegurado por meio da coleta anônima de dados. Após coletar e tabular os dados, 22 respondentes foram excluídos por não serem auditores independentes, não identificados devido à falta de atualização no perfil do LinkedIn®. O resultado foi de 196 respostas válidas, representando 12,98% do total enviado.

O teste de sensibilidade executado no software G*Power para calcular o tamanho adequado da amostra constatou que a taxa de resposta obtida é adequada para o estudo. Utilizando um efeito médio de 0,15, uma significância α de 0,05, um poder estatístico de 0,80 e considerando cinco preditores, identificou-se a necessidade de um mínimo de 92 respondentes.

3.1 Medidas

O questionário foi estruturado em cinco blocos (50 itens): quatro para os constructos analisados (41 itens) e um para a caracterização dos respondentes (9 itens). Para medir a demanda no trabalho, utilizou-se a dimensão de demanda do *Job Content Questionnaire* (JCQ) adaptado de Theorell e Karasek (1996). Essa adaptação é uma versão reduzida do instrumento original desenvolvido por Karasek (1985) denominado *Job Stress Scale* (JSS). A versão utilizada neste estudo, traduzida e validada por Alves et al. (2004), compreende cinco itens, sendo quatro deles relacionados a aspectos quantitativos (tempo e velocidade de trabalho) e um abordando aspectos qualitativos (conflito entre diferentes demandas).

O engajamento no trabalho foi medido pela *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), validada e reduzida para o contexto brasileiro por Vazquez et al. (2015), composta por nove itens, avaliando vigor, dedicação e absorção. A Síndrome de *Burnout* foi mensurada pelos 22 itens do instrumento adaptado por Singh et al. (1994) e validado em contexto brasileiro por Schlup et al. (2021). Esse instrumento, adaptado por Singh et al. (1994), deriva da escala original desenvolvida por Leiter e Maslach (1988) e é composto por questões mais específicas para contextos de gerência, supervisão e colegas de trabalho.

A intenção de rotatividade foi medida pelo instrumento validado nacionalmente por Siqueira et al. (2014), composto de três questões. O bloco final abordou características sociodemográficas e laborais dos participantes, como idade, sexo, cargo, tempo de trabalho na firma, tamanho da firma e afiliação à *Big Four*. Mais detalhes sobre a quantidade de itens e unidade de mensuração das variáveis estão apresentados na Tabela 1 a seguir:

Tabela 1
Constructos da pesquisa

Tipo de Variável	Variável	Indicadores	Unidade de Mensuração	Fonte
Independente	Demanda no trabalho	5 itens	Likert: (1) Nunca a (5) sempre	Theorell e Karasek (1996); Alves et al. (2004)
Mediadoras	Engajamento no trabalho	9 itens: 3 (vigor); 3 (dedicação); 3 (absorção)	Likert: (1) Discordo Totalmente (5) a Concordo totalmente	Vazquez et al. (2015); Singh et al. (1994); Schlup et al. (2021);
	Síndrome de Burnout	24 itens: 8 (despersonalização); 8 (exaustão emocional); 8 (redução da realização pessoal)		
Dependente	Intenção de rotatividade	3 itens	Likert: (1) Nunca a (5) sempre	Siqueira et al. (2014)

Fonte: Elaborado pelos autores.

3.2 Procedimentos de Análise

Os dados foram analisados utilizando a Modelagem de Equações Estruturais (MEE) por meio do Método de Mínimos Quadrados Parciais (PLS-SEM). Esse método envolve duas etapas distintas: a primeira consiste na avaliação do modelo de medidas, que compreende as variáveis e indicadores de maneira similar à Análise Fatorial Confirmatória (AFC); a segunda etapa examina um modelo de caminhos para investigar as relações causais entre os constructos. A análise estatística descritiva dos dados foi conduzida utilizando os softwares Microsoft Excel® e SPSS (versão 14). A avaliação das hipóteses foi realizada por meio do software SmartPLS 4 (versão 4.7.0.8). Os resultados detalhados dessas análises são apresentados adiante.

4 RESULTADOS

4.1 Análise descritiva

Em relação às características da firma, 60% dos respondentes trabalhavam em firmas *Big Four*. Uma comparação dos resultados destes respondentes - realizada por meio de análise multigrupo no SmartPLS 4 - não revelou diferenças significativas em relação às respostas obtidas de auditores de Big Four e não Big Four.

A análise das características dos auditores revela um perfil distintivo da amostra estudada. A predominância significativa de respondentes na região Sudeste (68,37%) sugere uma concentração das principais firmas de auditoria nessa área geográfica, corroborando a distribuição regional das empresas do setor. Quanto ao sexo, observa-se uma predominância masculina

(68,88%), em conformidade com tendências comuns encontradas em estudos anteriores sobre auditoria (Vogt et al., 2021).

Em relação aos cargos ocupados, a maioria dos auditores participantes desempenha funções de alto nível, como Auditor Sênior (25%) e Gerente de Auditoria (20,41%), indicando uma amostra com experiência consolidada no campo da auditoria. No que diz respeito ao tempo de serviço nas firmas de auditoria, a maioria dos respondentes possui até 5 anos de experiência (55,10%), seguida por uma proporção significativa (17,86%) com 6 a 10 anos, evidenciando um equilíbrio entre auditores mais jovens e aqueles com maior tempo de serviço.

Quanto à idade, os grupos predominantes estão nas faixas etárias de 24 a 30 anos, representando 30,61% dos auditores, e de 31 a 40 anos, que correspondem a 24,49% do total. Isso revela uma força de trabalho relativamente jovem no setor de auditoria. Essas características compõem um panorama abrangente do perfil dos auditores participantes do estudo, essencial para a contextualização adequada dos resultados obtidos e das análises subseqüentes realizadas na pesquisa.

4.2 Modelo de Mensuração

Nesta etapa da pesquisa, utilizou-se a técnica Multivariada de Modelagem de Equações Estruturais (MEE) com o método de Mínimos Quadrados Parciais (PLS-SEM). O primeiro componente da análise focou no modelo de mensuração, que incluiu variáveis latentes reflexivas. A avaliação do modelo abrangeu a análise fatorial confirmatória dos constructos de mensuração. Neste modelo, todas as variáveis latentes foram inicialmente correlacionadas entre si para avaliar a validade convergente, discriminante e a consistência interna dos constructos.

Na primeira rodada, o modelo revelou que apenas a variável latente “Intenção de Rotatividade” atendia aos critérios recomendados de validade convergente, discriminante e confiabilidade. As demais variáveis latentes não alcançaram esses critérios, conforme recomendado por 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 “Síndrome de *Burnout*”, e o indicador DM4 de “Demanda no Trabalho”, devido à inadequação dos valores de carga fatorial.

Com a remoção desses indicadores, foi possível melhorar o valor da AVE (Variância Média Extraída), que é a média das cargas fatoriais elevadas ao quadrado (Ringle et al., 2014). Após essa primeira modificação, o modelo foi reavaliado e um novo ajuste foi feito, removendo o indicador SB_EE5, que não atendia mais aos critérios de validade discriminante na segunda rodada, apesar de ter sido válido inicialmente.

É importante notar que as estimativas do modelo podem variar conforme a inclusão ou exclusão de indicadores ou constructos, como destacado por Hair Jr. et al. (2019). Após todas as interações, o modelo final foi obtido, totalizando 44 itens distribuídos entre 4 de demanda no trabalho, 20 da Síndrome de *Burnout*, 8 de engajamento e 3 de rotatividade. Os resultados detalhados para cada variável latente são apresentados 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

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

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados na Tabela 2 mostram que todas as variáveis latentes do modelo final satisfizeram os critérios de validade convergente, validade discriminante e confiabilidade. Segundo Hair Jr. et al. (2019), para validade convergente, é necessário que a AVE de cada variável latente seja igual ou superior a 0,500. Para validade discriminante, as cargas cruzadas devem ser menores que a própria carga fatorial do constructo, e a raiz quadrada da AVE de cada variável deve ser maior que suas correlações com outras variáveis. Quanto à confiabilidade, os valores de confiabilidade composta devem ser superiores a 0,600, indicando que cada variável latente tem um poder explicativo adequado dentro de seu constructo. Com isso, o modelo final da pesquisa foi estabelecido, permitindo avançar para a próxima fase de análise, que consiste na avaliação do modelo estrutural.

4.3 Modelo Estrutural

O modelo estrutural investiga as relações de dependência entre os constructos para testar as hipóteses formuladas, considerando a análise da validade convergente, a multicolinearidade dos indicadores, a significância estatística e a relevância dos pesos dos indicadores (Hair Jr. et al., 2019). Os resultados dos efeitos diretos da avaliação do modelo estrutural são apresentados na Tabela 3.

Tabela 3

Resultados dos efeitos diretos da avaliação do modelo estrutural

Caminho estrutural	Hipótese	VIF	f²	β	Desvio Padrão	t-value	p-value	R² 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	

Legenda: (DemTrab) Demanda no Trabalho, (Eng) Engajamento no Trabalho, (IntRot) Intenção de Rotatividade, (SindBurn) Síndrome de Burnout, (SB_DS) Despersonalização, (SB_EE) Exaustão Emocional, (SB_RD) Redução da Realização Pessoal.

Nota. dimensões da Síndrome de *Burnout*.

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se na Tabela 3, que a maioria das relações diretas tem significância ao nível de 1%, com exceção da relação entre a Síndrome de *Burnout* e a Intenção de Rotatividade. Logo, a H1, que prevê uma associação positiva entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade, é suportada por um beta positivo (0,272). Do mesmo modo, a H4 é suportada, prevendo uma associação negativa entre engajamento no trabalho e Síndrome de *Burnout*, com um beta negativo de -0,552.

Em termos de tamanho do efeito (f²) das relações, os resultados são interpretados conforme os critérios estabelecidos por Cohen (1988)¹, que servem para avaliar a importância de cada constructo dentro do modelo (Ringle et al., 2014). A relação para a hipótese H1 apresentou um efeito pequeno com um f² de 0,129, indicando que a demanda no trabalho tem uma influência modesta sobre a intenção de rotatividade. Em contraste, a hipótese H4 exibiu um efeito grande

¹ Valores de f² de 0,02, 0,15 e 0,35 são classificados como pequenos, médios e grandes, respectivamente (Cohen, 1988).

com um f^2 de 0,461, sugerindo que o engajamento no trabalho tem uma influência substancial sobre a Síndrome de Burnout.

No que diz respeito à multicolinearidade, os valores de VIF (Fator de Inflação da Variância) foram adequados em todas as relações, com todos os valores ficando abaixo do limiar de 5, o que segundo Hair Jr et al. (2019), indica a ausência de problemas de multicolinearidade no modelo. O poder explicativo do modelo, avaliado pelo valor do R^2 ajustado, mostrou que o modelo possui um poder explicativo médio a grande. Conforme Cohen (1988), na área de ciências sociais e comportamentais, valores de R^2 ajustados até 2% indicam um efeito pequeno, até 13% indicam efeito médio e acima de 26% efeito grande. Dessa forma, as relações investigadas atenderam aos critérios recomendados na literatura e apresentaram resultados satisfatórios.

Tabela 4

Resultados dos efeitos indiretos

Caminho estrutural	Hipótese	β	Desvio Padrão	t-value	p-value
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

Legenda: (DemTrab) Demanda no Trabalho, (Eng) Engajamento no Trabalho, (IntRot) Intenção de Rotatividade, (SindBurn) Síndrome de Burnout, (SB_DS) Despersonalização, (SB_EE) Exaustão Emocional, (SB_RD) Redução da Realização Pessoal.

Nota. dimensões da Síndrome de Burnout.

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 4 mostra os resultados dos efeitos mediadores do modelo. A relação indireta entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade mediada pelo engajamento no trabalho é significativa ao nível de 1% e apresenta um beta positivo de 0,189, suportando a H2. Esta mediação é considerada parcial, pois tanto a relação direta quanto a indireta são significativas e apontam na mesma direção (Zhao et al., 2010).

A H3 do estudo foi parcialmente suportada, pois somente a dimensão de exaustão emocional da Síndrome de *Burnout* apresentou significância na mediação da relação entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade, com significância ao nível de 5%. As demais dimensões — despersonalização e redução da realização pessoal — não apresentaram significância nesta relação. Como resultado, 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 conduzidos para entender a falta de significância nessa relação. Em um segundo modelo, que analisou as mesmas relações da Síndrome de *Burnout*, a variável de engajamento no trabalho foi excluída. Nesse novo modelo, a Síndrome de Burnout passou a mediar a relação entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade, com significância de 1% e um beta positivo de 0,166. Este resultado indica que o engajamento no trabalho desempenha um papel crucial na mitigação dos impactos da Síndrome de *Burnout* sobre a intenção de rotatividade. Quando o engajamento no trabalho está presente, ele neutraliza a influência direta ou indireta da Síndrome de *Burnout* sobre a intenção de rotatividade.

Em outras palavras, a relação entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade não se manifesta significativamente devido à presença do engajamento no trabalho. No entanto, quando o engajamento no trabalho é removido do modelo, a Síndrome de *Burnout* se torna significativamente mais influente, indicando que o engajamento no trabalho atua como um fator protetor contra os efeitos adversos da Síndrome.

Outro importante resultado obtido com esse novo modelo é que, inicialmente, a relação direta entre Síndrome de *Burnout* e intenção de rotatividade não apresentava significância. No

entanto, após a exclusão do engajamento no trabalho, a Síndrome de *Burnout* passou a mostrar significância ao nível de 1% e um beta de 0,402. Logo, na ausência do engajamento no trabalho, a Síndrome de *Burnout* tem um poder explicativo substancial sobre a intenção dos auditores de deixar a empresa.

4.4 Discussão

Os resultados confirmam que a demanda no trabalho tem uma associação positiva com a intenção de rotatividade dos auditores independentes (H1). A relação sugere que, à medida que as demandas de trabalho aumentam, a probabilidade de os auditores considerarem deixar a organização também aumenta. Este achado é consistente com a literatura existente (e.g., Pradana & Salehudin, 2015; Wulansari et al., 2021), que aponta a alta carga de trabalho como um fator de estresse significativo que pode levar os funcionários a buscarem outras oportunidades.

Quando o engajamento no trabalho atua como mediador (H2), no entanto, a influência da demanda na intenção de rotatividade é menos expressiva. Este resultado sugere que, em situações de alto engajamento no trabalho, a demanda exerce menor influência na intenção de rotatividade, comparado a contextos com baixo ou nenhum engajamento no trabalho. Este resultado está alinhado com estudos anteriores, como os de Schaufeli e Bakker (2004), Oliveira e Rocha (2017) e Al-Shbiel et al. (2018), que também encontraram uma relação negativa e significativa entre engajamento no trabalho e intenção de rotatividade, indicando que auditores mais comprometidos têm menor intenção de deixar a empresa, mesmo quando enfrentam grandes demandas de trabalho.

Por outro lado, a hipótese de que a Síndrome de *Burnout* mediar a relação entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade (H3) foi apenas parcialmente suportada. Somente a dimensão de exaustão emocional apresentou significância, indicando que os aspectos emocionais do *Burnout* são mais críticos na intenção de deixar a organização. Este resultado enfatiza a importância de abordar a Exaustão Emocional, um dos principais fatores relacionados ao *Burnout* nos auditores, conforme identificado por Beuren et al. (2019).

O estudo identificou que o engajamento no trabalho está relacionado à Síndrome de *Burnout* e pode atenuar seus efeitos. Este resultado está alinhado com estudos prévios (e.g., Schaufeli & Bakker, 2004; Oliveira & Rocha, 2017; Sonnentag, 2017). Testes adicionais, ao remover o engajamento no trabalho do modelo completo, mostraram que a Síndrome de *Burnout* medeia a relação entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade, indicando que o engajamento no trabalho minimiza seus efeitos no modelo. Este achado suporta a H4, que associa negativamente o engajamento à Síndrome de *Burnout*.

A pesquisa reforça achados anteriores (e.g., Maricuțoiu et al., 2017; Oliveira & Rocha, 2017; Schaufeli & Bakker, 2004; Sonnentag, 2017) ao sugerir que, embora correlacionados, engajamento no trabalho e Síndrome de *Burnout* são independentes, evidenciando que o engajamento tem seus próprios antecedentes. Embora não seja o foco analisar os efeitos diretos da Síndrome de *Burnout* na intenção de rotatividade, é importante notar que a retirada do engajamento no trabalho revelou significância na relação entre a Síndrome de *Burnout* e a intenção de rotatividade. Este achado está de acordo com estudos como o de Santoso et al. (2018) e Schaufeli e Bakker (2004), que encontraram uma associação positiva entre a Síndrome de *Burnout* e a intenção de rotatividade.

Os resultados destacam a importância do engajamento no trabalho, pois, no modelo completo, apenas a Exaustão Emocional da Síndrome de *Burnout* previa a intenção de rotatividade. Contudo, ao remover o engajamento, a Síndrome de *Burnout* passa a mediar a relação entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade. Os resultados indicam que a Despersonalização e a Redução da Realização Pessoal explicam a intenção de rotatividade nas firmas de auditoria apenas na ausência de engajamento no trabalho.

O sentimento de desvalorização está relacionado à falta de satisfação e significado na execução do trabalho, similar à redução da realização pessoal, que envolve sentimentos de

incompetência e baixa produtividade (Maricuțoiu et al., 2017; Wulansari et al., 2021). Assim, esses fatores negativos diminuem o bem-estar e a motivação dos auditores, levando-os a buscar um ambiente de trabalho onde possam se sentir mais valorizados e satisfeitos com suas contribuições (Silva, 2022). Este achado enfatiza como o engajamento pode minimizar a Síndrome de Burnout nos auditores, alinhando-se a estudos como os de Rafiq et al. (2019) e Shin e Jeung (2019), que apontam o engajamento como fator psicológico influente na redução da intenção de rotatividade.

O engajamento no trabalho é considerado um estado positivo e satisfatório em relação ao trabalho, caracterizado por vigor, dedicação e absorção (Green et al., 2017). Na ausência desse estado positivo, sentimentos negativos em relação aos outros, que caracterizam a despersonalização, e sentimentos de incompetência e declínio da produtividade no ambiente de trabalho, que referem-se à redução da realização pessoal, tornam-se fatores evidentes que levam à intenção de rotatividade dos auditores. Esse achado reflete a importância do engajamento no trabalho para a manutenção do bem-estar e permanência dos auditores na organização.

5 CONCLUSÃO

Este estudo analisou a influência da demanda no trabalho na intenção voluntária de rotatividade de auditores independentes, considerando o papel mediador do engajamento no trabalho e da Síndrome de *Burnout*. Os resultados indicam que a demanda no trabalho eleva a intenção de rotatividade dos auditores, mas essa influência é reduzida quando mediada pelo engajamento no trabalho. O engajamento no trabalho mostrou-se um fator imprescindível que neutraliza os efeitos negativos da Síndrome de *Burnout*. Quando o engajamento no trabalho é removido do modelo, a mediação da Síndrome de *Burnout* torna-se aparente, destacando sua força ao neutralizar os efeitos da Síndrome de *Burnout*.

Os resultados deste estudo têm implicações práticas para as firmas de auditoria. Primeiro, as organizações devem estar atentas à carga de trabalho imposta aos auditores, buscando maneiras de reduzir o estresse associado a altas demandas de trabalho. Implementar políticas de gestão de tempo e fornecer recursos adequados pode ajudar a mitigar esses efeitos negativos. Em segundo lugar, fomentar um ambiente de trabalho que promova o engajamento pode ser uma estratégia eficaz para reduzir a rotatividade. Programas de desenvolvimento profissional, reconhecimento do trabalho bem-feito e oportunidades de crescimento dentro da organização são exemplos de práticas que podem aumentar o engajamento dos auditores.

Uma contribuição relevante desta pesquisa é a constatação de que, em situações de alto engajamento no trabalho, a demanda no trabalho exerce menor influência na intenção de rotatividade, destacando a importância do engajamento para os auditores. Este estudo inova ao apresentar a mediação do engajamento no trabalho na relação entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade de auditores independentes. Adicionalmente, reforça a importância do engajamento no contexto da auditoria, demonstrando que, mesmo em cenários de alta demanda de trabalho, os auditores tendem a permanecer na organização quando estão engajados.

Por fim, a gestão deve estar ciente dos sinais de *Burnout* entre os funcionários e tomar medidas proativas para abordá-los. Isso pode incluir oferecer suporte emocional, promover um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal e criar uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos funcionários. Portanto, este estudo contribui de forma prática para as firmas de auditoria ao abordar as consequências negativas da rotatividade de auditores. Como explicado por Vogt et al. (2021) e Santoso et al. (2018), a rotatividade acarreta custos organizacionais tangíveis, como despesas com rescisões e treinamentos, e intangíveis, como a redução na qualidade da auditoria (Pham et al., 2022; Vogt et al., 2021). Além disso, o estudo destaca como o engajamento no trabalho pode atenuar a intenção de rotatividade, mesmo em cenários de alta demanda de trabalho, sugerindo que as firmas de auditoria devem criar contextos e ambientes que promovam o engajamento no trabalho.

Quanto às contribuições teóricas, o estudo reforça a teoria de que a alta demanda no trabalho está positivamente associada à intenção voluntária de rotatividade. Além disso, confirma a hipótese de que o engajamento no trabalho atua como um mediador crucial, mitigando os efeitos negativos da alta demanda sobre a intenção voluntária de rotatividade, destacando a importância do engajamento como um fator protetor. O estudo também contribui ao explorar a Síndrome de *Burnout* como uma variável mediadora, revelando que a exaustão emocional, uma das dimensões do *Burnout*, é particularmente relevante na mediação da relação entre demanda no trabalho e intenção de rotatividade. Este achado complementa a literatura existente ao sublinhar a importância de abordar a exaustão emocional para reduzir a intenção de rotatividade (Maricuțoiu et al., 2017; Wulansari et al., 2021).

Adicionalmente, o estudo oferece uma perspectiva integrada ao considerar simultaneamente o papel do engajamento e da Síndrome de *Burnout*, demonstrando que o engajamento no trabalho pode neutralizar os efeitos adversos do *Burnout*. Esta abordagem dual é inovadora, proporcionando uma visão mais completa sobre os fatores que influenciam a intenção voluntária de rotatividade, destacando a necessidade de estratégias organizacionais que promovam o engajamento e previnam o *Burnout*.

5.1 Limitações e sugestões de pesquisa

Este estudo apresenta algumas limitações. Primeiramente, a amostra utilizada foi composta por auditores de um contexto específico, o que pode limitar a generalização dos resultados para outras regiões geográficas ou setores da economia, visto que, diferentes práticas e culturas organizacionais podem influenciar as relações investigadas de maneiras distintas. Além disso, a pesquisa adotou um método transversal, realizado em um único momento, o que impede a identificação de causalidade entre as variáveis estudadas. Para confirmar as relações causais sugeridas, seriam necessários estudos longitudinais que acompanhem os auditores ao longo do tempo, proporcionando uma compreensão mais robusta da dinâmica entre demanda no trabalho, engajamento, *Burnout* e intenção de rotatividade.

A coleta de dados por meio de questionários constitui outra limitação, uma vez que pode induzir viés de resposta e afetar a precisão dos resultados. Além disso, a pesquisa se concentrou em demanda no trabalho, engajamento e Síndrome de *Burnout*, deixando de considerar outros fatores relevantes, como suporte organizacional, clima de trabalho e políticas de bem-estar, que também podem influenciar a intenção de rotatividade. Essas limitações não invalidam os resultados evidenciados neste estudo, e servem como base para estudos futuros sobre o tema, pois constituem uma área fértil para futuras pesquisas.

Para aprofundar o entendimento sobre as relações investigadas e superar as limitações deste estudo, são propostas algumas direções para pesquisas futuras. A realização de estudos longitudinais permitiria acompanhar auditores ao longo do tempo, proporcionando uma visão mais clara da dinâmica entre as variáveis discutidas. É recomendável também a utilização de métodos mistos de coleta de dados, incluindo entrevistas qualitativas, observações e dados administrativos, visto contribuir para uma compreensão mais robusta. Adicionalmente, futuras pesquisas podem explorar o papel de outros fatores organizacionais e individuais, como suporte social, políticas de trabalho flexível, liderança e bem-estar no local de trabalho, oferecendo uma visão mais holística das causas da intenção de rotatividade.

REFERÊNCIAS

- Abuaddous, M., Bataineh, H., & Alabood, E. (2018). Burnout and auditor's judgment decision making: An experimental investigation into control risk assessment. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(4), 1-16.

- Al-Shbiel, S. O., Ahmad, M. A., Al-Shbail, A. M., Al-Mawali, H., & Al-Shbail, M. O. (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(1), 1-23.
- 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. *Revista de Saúde Pública*, 38(2), 164-171. <https://doi.org/10.1590/s0034-89102004000200003>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2020). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- 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://doi.org/10.5007/2175-8077.2019V21n53p93>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Psychology Press.
- Cole, M. S., Walter, F., Bedeian, A. G., & O’Boyle, E. H. (2012). Job Burnout and Employee Engagement: A Meta-Analytic Examination of Construct Proliferation. *Journal of Management*, 38(5), 1550-1581. <https://doi.org/10.1177/0149206311415252>
- Green, P. I., Finkel, E. J., Fitzsimons, G. M., & Gino, F. (2017). The energizing nature of work engagement: Toward a new need-based theory of work motivation. *Research in Organizational Behavior*, 37, 1-18. <https://doi.org/10.1016/J.RIOB.2017.10.007>
- 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.
- Hardies, K. (2023). A survival analysis of organizational turnover in the auditing profession. *Maandblad voor Accountancy en Bedrijfseconomie*, 97(1/2), 5-16. <https://doi.org/10.5117/mab.97.90216>
- 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.
- 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.
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Sage Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on Burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.

- Malik, N. (2023). Does Employee Trust Matter? Measuring The Effect of Work Engagement on Turnover Intention in the Banking Sector. *Journal of Accounting and Investment*, 24(2), 557-568. <http://dx.doi.org/10.18196/jai.v24i2.18398>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It*. Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.39>
- Maricuțoiu, L. P., Sulea, C., & Iancu, A. (2017). Work engagement or burnout: Which comes first? A meta-analysis of longitudinal evidence. *Burnout Research*, 5, 35-43.
- 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://doi.org/10.7819/rbgn.v19i64.3373>
- Oudkerk, Pool. (2015). To which extent does Job crafting mediate or (negatively or positively) moderate the relationship between Human Resource Management and Work engagement.
- Pham, Q. T., Tan Tran, T. G., Pham, T. N. B., & Ta, L. (2022). Work pressure, job satisfaction and auditor turnover: Evidence from Vietnam. *Cogent Business & Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2110644>
- Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work overload and turnover intention of junior auditors in greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9(2), 108-124.
- 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).
- 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://doi.org/10.24052/JBRMR/V13IS01/ART-06>
- 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*, 25, 293-315.
- 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., & De Witte, H. (2017). Work Engagement in Contrast to Burnout: Real or Redundant? *Burnout Research*, 5, 1-2. <https://doi.org/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://doi.org/10.3390/ijerph16050843>
- Silva, R. (2022). The influence of emotional exhaustion, job satisfaction, and turnover intention on auditing professionals' performance. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 28(S1), 1-15
- 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 M. M. M. Siqueira (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>
- Srivastava, S., & Agrawal, S. (2020). Resistance to change and turnover intention: A moderated mediation model of burnout and perceived organizational support. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7). <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0063>
- Suhardianto, N., Leung, S. C. M., & Ntim, C. G. (2020). Workload stress and conservatism: An audit perspective. *Cogent Business & Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1789423>
- Suhayati, Ely. (2022). Auditor Workload and Its Implication on Auditor's Professional Ability. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 9(1), 21-28. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v9i1.869>
- 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>
- 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.
- Wulansari, C., Subroto, B., & Mardiati, E. (2021). The Influence of Excessive Workload and Work Stress towards the Auditor's Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediation Variable. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6(2), 292-316.

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://doi.org/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>

CONTRIBUIÇÕES DOS AUTORES

Funções	1º autor	2º autor	3º autor
Conceituação	♦	♦	
Curadoria de dados		♦	
Análise Formal	♦		
Obtenção de financiamento	-	-	-
Investigação	♦	♦	
Metodologia	♦	♦	
Administração do projeto			♦
Recursos	-	-	-
Software		♦	
Supervisão			♦
Validação	♦	♦	
Escrita – Primeira Redação	♦	♦	
Escrita – Revisão e edição	♦	♦	

CONFLITO DE INTERESSES

Os autores afirmam não haver conflito de interesses com relação a este trabalho submetido.