

Autoeficácia, identidade profissional e identificação organizacional como antecedentes de *burnout* em auditores independentes

Regiane Valejo Maciel

Universidade Federal do Paraná - UFPR, Brasil

Edicreia Andrade Dos Santos

Universidade Federal do Paraná - UFPR, Brasil

Cícero Aparecido Bezerra

Universidade Federal do Paraná - UFPR, Brasil

Autoeficacia, identidad profesional e identificación organizacional como antecedentes de *burnout* en auditores independientes

El problema radica en identificar la influencia de la autoeficacia, la identidad profesional y la identificación organizacional en las dimensiones del *burnout* (agotamiento físico, distanciamiento mental, disminución del control cognitivo y disminución del control emocional) en auditores independientes. La relevancia resulta de las expectativas existentes en el entorno corporativo con respecto al rol de la auditoría independiente en la garantía de los estados financieros (García-Falières & Herrbach, 2015). En este caso, se busca investigar el estrés que viven estos profesionales, el cual se intensifica durante períodos de mayor presión y, cuando se prolonga, puede culminar en el desarrollo del *burnout* (Isvari, 2020), comprometiendo el desempeño profesional (Abuaddous et al., 2018). Metodológicamente, se realizó una encuesta a 335 auditores brasileños, cuyos datos se analizaron mediante un modelado de ecuaciones estructurales. Los resultados indican que la autoeficacia es el factor con mayor potencial para mitigar el *burnout*. La identidad profesional reduce el distanciamiento mental, lo que indica que un fuerte sentido de pertenencia a la profesión mantiene a los auditores mentalmente comprometidos. La identificación organizacional mostró un efecto significativo únicamente



<https://doi.org/10.18800/contabilidade.202601.007>

Contabilidade e Negócios 21 (41) 2026, pp. 168-186 / e-ISSN 2221-724X

en la reducción del agotamiento y el distanciamiento mental. Estos hallazgos amplían la comprensión del *burnout* que enfrentan los auditores, especialmente, durante períodos de alta presión, en los que las demandas de detección de errores y posibles fraudes intensifican la carga de trabajo y el estrés laboral.

Palabras clave: auditoría independiente, firma de auditoría, teletrabajo

Self-efficacy, professional identity, and organizational identification as antecedents of burnout in independent auditors

The problem stems from identifying the influence of self-efficacy, professional identity and organizational identification in burnout dimensions (fatigue, mental distancing, reduced cognitive control and reduced emotional control) in independent auditors. This is a relevant matter given the existing expectations that the corporate business has regarding the role of independent audit of guaranteeing financial statements (Garcia-Falières and Herrbach, 2015). This research aims to study the stress suffered by these professionals, which increases during periods under greater pressure and which may end up in burnout when extended (Iswari, 2020), thus affecting the professional performance (Abuaddous et al., 2018). The method used included conducting a survey to 335 Brazilian auditors whose information was analyzed through structural equation modeling. The results reveal that self-efficacy is the factor with greatest potential to mitigate burnout. Professional identity reduces mental distancing, which means that a strong sense of belonging to the profession keeps auditors mentally engaged. Organizational identification showed a significant effect only in mental distancing and fatigue reduction. These findings clearly explain the burnout suffered by auditors, mainly in high pressure periods when demands of detection of errors and possible frauds intensify work load and work stress.

Keywords: independent audit, audit firm, telework

Autoeficácia, identidade profissional e identificação organizacional como antecedentes de *burnout* em auditores

A problemática consiste em identificar a influência da autoeficácia, da identidade profissional e da identificação organizacional nas dimensões de *burnout* (exaustão, distanciamiento mental, declínio no controle cognitivo e declínio no controle emocional) em auditores independentes. Sua relevância decorre das expectativas existentes no ambiente corporativo quanto ao papel da auditoria independente na asseguarção das demonstrações financeiras (Garcia-Falières & Herrbach, 2015). Nesse contexto, busca-se investigar o estresse vivenciado por esses profissionais que se intensifica em períodos de maior pressão e, quando prolongado pode culminar no desenvolvimento de *burnout* (Iswari, 2020) comprometendo o desempenho profissional (Abuaddous et al., 2018). Metodologicamente, realizou-se uma *survey* com 335 auditores brasileiros, cujos dados foram analisados por meio da modelagem de equações estruturais. Os resultados indicam que a autoeficácia é o fator com maior potencial de mitigação de *burnout*. A identidade profissional reduz o distanciamiento mental, indicando que um forte senso de pertencimento à profissão mantém os auditores mentalmente engajados. A identificação organizacional apresentou efeito significativo apenas na redução da exaustão e do distanciamiento mental. Esses achados ampliam a compreensão de *burnout* enfrentado por auditores, especialmente em períodos de elevada pressão, nos quais as demandas por detecção de erros e possíveis fraudes intensificam a carga de trabalho e o estresse ocupacional.

Palavras-chave: auditoria independente, firma de auditoria, teletrabalho.

1. INTRODUÇÃO

A síndrome de *burnout* tem recebido crescente atenção desde os anos 2000 (Schaufeli et al., 2009), sendo especialmente evidenciada em estudos e reportagens durante e após a pandemia da covid-19 (Edú-Valsania et al., 2022). Caracterizada como um estado negativo de exaustão física, emocional e mental, resultante de um processo gradual de desgaste, a síndrome é comumente observada em indivíduos submetidos, por longos períodos, a contextos de trabalho emocionalmente desgastantes (Schaufeli et al., 1993).

Os profissionais prestadores de serviços da área contábil estão entre as categorias ocupacionais mais suscetíveis a elevados níveis de estresse ocupacional (Lam et al., 2022). Estão inclusos nessa categoria, os auditores independentes que são afetados não só pela carga de trabalho, mas também pelas rápidas mudanças na legislação e transformações no mundo empresarial (Lam et al., 2022). A auditoria independente constitui uma atividade que impõe altos níveis de pressão aos auditores, uma vez que esses profissionais possuem a responsabilidade de assegurar a confiabilidade das demonstrações financeiras das entidades as quais subsidiam distintas tomadas de decisão por parte de diversos *stakeholders* (Isuari, 2020).

A qualidade do trabalho de auditoria é prejudicada quando os profissionais são acometidos por *burnout* (Hegazy et al., 2023), uma vez que essa condição está associada ao declínio em habilidades cognitivas (Edú-Valsania et al., 2022; Schaufeli et al., 2020), além de gerar outras consequências negativas tanto à organização quanto aos próprios funcionários (Edú-Valsania et al., 2022; Hegazy et al., 2023). Ademais, a síndrome é uma condição multifatorial afetada por diversos fatores individuais e organizacionais (Edú-Valsania et al., 2022).

Embora os fatores individuais não sejam os principais desencadeadores de *burnout*, eles representam características que exercem significativas influências no seu surgimento. Entre estes destacam-se atributos individuais relacionados à personalidade do trabalhador e às estratégias de enfrentamento adotadas no contexto laboral (Edú-Valsania et al., 2022). Nesse conjunto, evidências têm sugerido que aspectos como a autoeficácia, a identidade profissional e a identificação organizacional podem contribuir para uma melhor adaptação às demandas ocupacionais e para a redução dos efeitos associados ao esgotamento profissional. Assim, visando delimitar o escopo desta pesquisa, enfatizam-se esses fatores, por serem experienciados em nível individual e apresentarem relação com a forma como os trabalhadores percebem suas capacidades, seu papel profissional e os desafios do ambiente organizacional.

A autoeficácia refere-se à crença do indivíduo em sua capacidade de executar tarefas com sucesso, sendo apontada pela literatura como um potencial fator mitigador de *burnout* (Chen et al., 2001; Cherniss, 1993; Shoji et al., 2016). A identidade profissional corresponde ao sentimento de pertencimento à profissão podendo ser influenciada pelas dinâmicas e exigências do contexto de auditoria (Stack & Malsch, 2022). Já a identificação organizacional refere-se ao grau de pertencimento do indivíduo em relação à organização na qual atua, sendo fortalecida por processos de socialização organizacional (Broberg et al., 2018; Garcia-Falières & Herrbach, 2015). Estudos anteriores evidenciam que tais fatores podem influenciar a experiência de *burnout* em contextos ocupacionais (Avanzi et al., 2012; Avanzi et al., 2015; Avanzi et al., 2018).

Com base no exposto busca-se verificar qual a influência da autoeficácia, identidade profissional e identificação organizacional nas dimensões de *burnout* (exaustão, distanciamento mental, declínio no controle cognitivo e declínio no controle emocional) em auditores independentes? Essa problemática faz-se relevante pois no ambiente corporativo e de investimentos existem expectativas em relação ao papel da auditoria independente na asseguaração das demonstrações financeiras (Garcia-Falières & Herrbach, 2015). Não é surpreendente que, quando essas expectativas não são cumpridas e surgem escândalos de fraude, as firmas de auditoria e os auditores enfrentem críticas públicas. A tentativa de intensificar a detecção de fraudes causa maior carga de trabalho nos auditores o que, por consequência, intensifica o estresse enfrentado por eles. Portanto, utiliza-se desse contexto para elucidar o estresse enfrentado por esses profissionais, o qual intensifica-se em momentos de crise e, se experimentado por períodos prolongados, pode levar ao desenvolvimento de *burnout* que provoca efeitos disfuncionais no comportamento (Iswari, 2020), além de prejudicar o desempenho, o julgamento e a tomada de decisão, e diminuir a satisfação e o envolvimento no trabalho (Abuaddous et al., 2018).

Em relação às contribuições teóricas, argumenta-se que as pesquisas de *burnout* no Brasil ainda são incipientes ao explorar a temática com profissionais contábeis, especialmente auditores independentes (Beuren et al., 2015). Adicionalmente, Stack e Malsch (2022) destacam que a maioria das pesquisas sobre auditores e identidade social concentrou-se no Canadá, Estados Unidos e Europa Ocidental, indicando uma lacuna para investigações em outras regiões menos exploradas, como a América do Sul. Portanto, busca-se contribuir com *insights* sobre os fatores que afetam no esgotamento profissional, além de estratégias eficazes de prevenção e intervenção visando promover a saúde mental e o bem-estar dos profissionais.

2. BACKGROUND E HIPÓTESES DE PESQUISA

A síndrome de *burnout* caracteriza-se como um estado negativo de exaustão física, emocional e mental que é o resultado de um processo gradual, normalmente encontrado em indivíduos que trabalham por longos períodos em situações emocionalmente desgastantes (Schaufeli et al., 1993). Ela é observada sob quatro dimensões: (i) exaustão: tensão sentida quando as exigências do trabalho excedem consistentemente os recursos de um indivíduo, levando-o a um profundo sentimento de cansaço e a uma capacidade diminuída de envolver-se eficazmente nas atividades profissionais (Maslach et al., 2001); (ii) distanciamento mental: sentimento de forte relutância ou aversão ao trabalho, levando o indivíduo a afastar-se mentalmente e, por vezes, fisicamente das suas responsabilidades e do contato com outras pessoas (Schaufeli et al., 2020); (iii) declínio no controle cognitivo: redução na capacidade de gerenciar adequadamente os processos mentais, manifestando-se em dificuldades de memória, *déficits* de atenção e concentração, e baixo desempenho cognitivo (Schaufeli et al., 2020); e (iv) declínio no controle emocional: reações emocionais intensas e a sensação de sobrecarga emocional que levam o indivíduo à diminuição da capacidade de regular os processos emocionais de forma funcional (Schaufeli et al., 2020).

A abordagem de Schaufeli et al. (2020) sobre *burnout* fundamenta-se na ampliação conceitual do construto em relação à perspectiva clássica de Maslach et al. Embora o modelo tradicional seja consolidado na literatura, abordagens recentes têm enfatizado a necessidade de incorporar dimensões cognitivas e autorregulatórias ao entendimento do *burnout* contemporâneo. Nesse contexto, Schaufeli et al. (2020) propõem uma estrutura multidimensional composta por exaustão, distanciamento mental, declínio no controle cognitivo e declínio no controle emocional, ampliando a compreensão do fenômeno para além dos aspectos estritamente afetivos. Tal abordagem mostra-se particularmente aderente a contextos ocupacionais intensivos em conhecimento e alta demanda cognitiva, nos quais o comprometimento de processos cognitivos, emocionais e decisórios constitui elemento central da experiência de esgotamento ocupacional (Schaufeli et al., 2020).

A síndrome de *burnout* pode ser influenciada, de forma positiva ou negativa, por diversos fatores tal como a autoeficácia, a identidade profissional e a identificação organizacional. A autoeficácia é a crença do indivíduo em sua própria capacidade para mobilizar a motivação, recursos cognitivos e cursos de ação necessários para atender a determinadas demandas situacionais (Bandura & Walters, 1977). Bernardini et al. (2022) argumentam que níveis elevados de autoeficácia estão vinculados a melhor desempenho no trabalho, maior resistência ao estresse e menor propensão a *burnout*.

Assim, a autoeficácia desempenha um papel na redução de *burnout* e eleva a satisfação no trabalho, o engajamento e o senso de realização, atuando como um elemento protetor contra o seu desenvolvimento (Cherniss, 1993).

No contexto da auditoria independente, os profissionais estão expostos a elevadas demandas ocupacionais, intensas pressões relacionadas a prazos e responsabilidades de alta complexidade técnica e decisória (Beuren et al., 2015). Nesse cenário, a autoeficácia desempenha papel importante na determinação de como esses profissionais enfrentam esses desafios. Considerando as dimensões da síndrome de *burnout* infere-se que os profissionais com alta autoeficácia tendem a gerenciar o estresse com mais eficácia, manter a resiliência e preservar o controle de suas tarefas e emoções (Shoji et al., 2016). Assim, conjectura-se que maiores níveis de autoeficácia estejam relacionados a menores níveis de *burnout* conforme H1.

H₁: A autoeficácia está negativamente relacionada as dimensões de *burnout* ((a) exaustão, (b) distanciamento mental, (c) declínio no controle cognitivo, e (d) declínio no controle emocional) em profissionais de auditoria independente.

A identidade profissional é o sentimento de vínculo e pertencimento que um indivíduo desenvolve em relação à sua profissão (Greco et al., 2022). Envolve uma ligação cognitiva e emocional com a profissão, influenciando o senso de propósito, pertencimento e comprometimento com os papéis e responsabilidades profissionais. Estudos (Abuaddous et al., 2018; Broberg et al., 2018; Lammers et al., 2013; Maor & Hemi, 2021) evidenciam que uma forte identidade profissional está associada a maior satisfação e engajamento no trabalho, e redução dos níveis de *burnout*. No contexto da auditoria independente, os profissionais enfrentam exigências nas quais a ética, integridade e responsabilidade desempenham papéis essenciais (Broberg et al., 2018; Garcia-Falières & Herrbach, 2015); e a identidade profissional é um fator determinante na forma como percebem e respondem a essas demandas. Portanto, a identidade profissional constitui um fator relevante para as dimensões do *burnout*, na medida em que influencia a forma como os profissionais enfrentam as demandas laborais e respondem a condições adversas no ambiente de trabalho. (Greco et al., 2022; Lammers et al., 2013). Assim, propõe-se a hipótese.

H₂: A identidade profissional está negativamente relacionada as dimensões de *burnout* ((a) exaustão, (b) distanciamento mental, (c) declínio no controle cognitivo, e (d) declínio no controle emocional) em profissionais de auditoria independente.

A identificação organizacional é uma forma de identificação social em que os indivíduos se definem pelo pertencimento a uma organização (Santos et al., 2019).

Esse vínculo vai além da relação contratual, envolvendo a adesão a valores organizacionais e uma identidade compartilhada (Santos et al., 2019). Os resultados em relação à identificação organizacional e *burnout* são variados. Avanzi et al. (2012), por exemplo, encontraram associação positiva apontando para um maior nível de *burnout* em casos de forte identificação. Já Avanzi et al. (2018) evidenciaram que uma forte identificação atua como defesa contra o estresse, reduzindo o risco de *burnout*; enquanto Avanzi et al. (2015) denotam que além de ser fonte de apoio emocional e social reduz os níveis de *burnout*. Profissionais que se sentem parte integrante de uma organização tendem a atribuir maior significado ao seu trabalho, o que ajuda a mitigar os efeitos negativos do estresse ocupacional (Avanzi et al., 2015). Portanto, sugere-se que uma maior identificação dos auditores independentes com a organização está relacionada a uma redução na propensão a *burnout*. Assim, tem-se a seguinte hipótese:

H₃: A identificação organizacional está negativamente relacionada às dimensões de *burnout* ((a) exaustão, (b) distanciamento mental, (c) declínio no controle cognitivo, e (d) declínio no controle emocional) em profissionais da auditoria independente.

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa foi operacionalizada por meio de questionário, aplicado pela plataforma *on-line SurveyMonkey* durante o período de 19 de março a 30 de abril de 2024. Para a definição da amostra utilizou-se da rede social *LinkedIn* com o filtro de profissionais brasileiros que se definem como auditor independente. Antes de fazer o convite de conexão, foi feita a análise dos campos que informam a respeito do cargo atual e o local de trabalho, para confirmar se a firma de auditoria era uma das 494 companhias com registro na Comissão de Valores Mobiliários (CVM) do Brasil. Caso o profissional apresentasse-se como auditor independente autônomo, era verificado se possuía registro ativo de pessoa física na CVM. Mediante o aceite do convite pelo profissional, na sequência era enviada por meio do *chat* da rede social o *link* do questionário. Foram recebidas 393 respostas, 58 delas estavam incompletas e, portanto, excluídas da amostra final, resultando em 335 respostas válidas.

Antes da coleta de dados o instrumento de pesquisa (tabela 1) foi submetido a dois pré-testes. O primeiro aplicado a três pesquisadores doutores da área contábil que apontaram a necessidade de refinamentos em algumas assertivas que não estavam bem redigidas, as quais foram revisadas. O segundo pré-teste foi realizado junto a onze auditores independentes de uma firma multinacional de auditoria que ocupavam cargos de *trainee* a sênior. Nenhum dos respondentes relatou desconforto emocional ou confusão com as questões apresentadas. Os respondentes não fizeram observações para alterações substanciais do instrumento.

Tabela 1. Construtos da pesquisa

Construto	Dimensão	Itens	Escala	Referência
Autoeficácia (AE)		8	Likert de 5 pontos (discordo totalmente a concordo totalmente)	Chen et al. (2001)
Identidade Profissional (IP)		6		Broberg et al. (2018), Garcia-Falières e Herrbach (2015)
Identificação Organizacional (IO)		6		
Burnout	Exaustão (BE)	3	Likert de 5 pontos (de nunca a sempre)	Schaufeli et al. (2020)
	Distanciamento mental (BDM)	3		
	Declínio no controle cognitivo (BDCC)	3		
	Declínio no controle emocional (BDCE)	3		
Perfil	Respondente	14	Aberta	Elaboração própria

Argumenta-se que, quando da aplicação do instrumento de pesquisa, os participantes tiveram acesso ao Registro de Consentimento Livre e Informado por meio do qual foram esclarecidos os objetivos do estudo, a natureza voluntária da participação, a garantia de anonimato e confidencialidade das informações, bem como a possibilidade de desistência sem qualquer prejuízo. Destaca-se, ainda, que foram observados os procedimentos éticos pertinentes ao processo de coleta, armazenamento e tratamento dos dados, assegurando-se o respeito à privacidade, à integridade e à proteção das informações disponibilizadas pelos participantes. Adicionalmente, para mitigar os potenciais efeitos de viés do método comum (Podsakoff et al., 2003), foram adotadas precauções como garantia do anonimato, orientação de que não havia respostas corretas/incorretas, e utilização de diferentes abordagens semânticas. A avaliação dos riscos de viés de método comum foi realizada por meio da análise da colinearidade com valores obtidos inferiores a 3 (Hair Jr. et al., 2019), indicando que o modelo estava livre de tal viés.

Os dados foram testados por meio de modelagem de equações estruturais, a partir do algoritmo de Mínimos Quadrados Parciais, com uso do *software* SmartPLS®3. Para sua aplicação seguiu-se de duas etapas sendo a avaliação do modelo de mensuração e a avaliação do modelo estrutural (Hair Jr. et al., 2019).

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1. Caracterização da amostra

A Tabela 2 apresenta as informações dos 335 auditores participantes da pesquisa.

Tabela 2. Perfil dos participantes

Sexo	Freq.	%	Formação	Freq.	%
Masculino	183	54.62%	Graduação	245	73.13%
Feminino	150	44.78%	Pós-graduação (<i>Lato sensu</i>)	87	25.97%
Prefiro não responder	2	0.60%	Mestrado	3	0.90%
Estado civil	Freq.	%	Dependentes	Freq.	%
Solteiro(a)	252	75.22%	Nenhum	257	76.72%
Casado(a)	73	21.79%	1	49	14.62%
Divorciado(a)	5	1.49%	2	18	5.37%
Outro	4	1.19%	3	9	2.69%
Sem resposta	1	0.31%	Sem resposta	2	0.60%
Ano de nascimento	Freq.	%	Conclusão da graduação	Freq.	%
Entre 1962-1981	7	2.09%	Anterior a 2004	2	0.60%
Entre 1982-1987	8	2.39%	Entre 2005-2009	9	2.69%
Entre 1988-1993	44	13.13%	Entre 2010-2014	16	4.78%
Entre 1994-1998	171	51.05%	Entre 2015-2019	93	27.76%
Entre 1999-2004	100	29.85%	Entre 2020-2024	197	58.80%
Sem resposta	5	1.49%	Em andamento	18	5.37%
Área de formação	Freq.	%	Cargo atual	Freq.	%
Administração	27	8.06%	Trainee	12	3.58%
Administração e Ciências Contábeis	6	1.78%	Assistente (júnior à pleno)	152	45.37%
Ciências Contábeis	284	84.78%	Sênior	123	36.72%
Direito	1	0.30%	Especialista	1	0.30%
Direito e Ciências Contábeis	1	0.30%	Supervisor	11	3.28%
Economia	11	3.28%	Coordenador	3	0.90%
Economia e Ciências Contábeis	2	0.60%	Gerente	23	6.87%
Gestão de Negócios	1	0.30%	Gerente Sênior	5	1.49%
Gestão financeira	1	0.30%	Diretor	1	0.30%
Sem resposta	1	0.30%	Sócio	4	1.19%

Primeiro emprego	Freq.	%	Início na empresa	Freq.	%
Anterior a 2000	6	1.79%	Entre 2000-2004	1	0.30%
Entre 2000-2004	6	1.79%	Entre 2005-2009	1	0.30%
Entre 2005-2009	26	7.76%	Entre 2010-2014	10	2.99%
Entre 2010-2014	80	23.88%	Entre 2015-2019	56	16.72%
Entre 2015-2019	174	51.94%	Entre 2020-2024	266	79.40%
Entre 2020-2023	42	12.54%	Sem resposta	1	0.30%
Sem resposta	1	0.30%			
Tempo de experiência	Freq.	%	Início no cargo	Freq.	%
Menos de 1 ano	11	3.28%	Entre 2010-2014	2	0.60%
Entre 1-2 anos	108	32.24%	Entre 2015-2019	5	1.49%
Entre 3-5 anos	143	42.69%	Entre 2020-2024	327	97.61%
Entre 6-8 anos	42	12.54%	Sem resposta	1	0.30%
Entre 9-11 anos	19	5.67%			
Acima de 11 anos	11	3.28%			
Sem resposta	1	0.30%			
Regime de trabalho	Freq.	%	Tipo de firma	Freq.	%
Híbrido	267	79.70%	Big four	212	63.28%
Teletrabalho	18	5.37%	Não <i>big four</i>	123	36.72%
Presencial	50	14.93%			

Os resultados revelam uma amostra predominantemente jovem, com a maioria tendo iniciado suas atividades profissionais entre 2020 e 2024. A amostra tem um perfil acadêmico homogêneo, com 85% dos respondentes formados em Ciências Contábeis e 73% possuindo apenas a graduação. A maioria dos respondentes atuam em grandes firmas, como as *big four* (63%). Observa-se que em torno de 80% atuam em regime híbrido denotando uma adaptação a arranjos de trabalho mais flexível e alinhado às tendências atuais. Em termos de experiência, destaca-se que 43% deles possuem entre 3 e 5 anos de atuação, o que sugere um estágio inicial de desenvolvimento profissional.

4.2. Equações estruturais

A avaliação do modelo de mensuração, conforme Hair Jr. et al. (2019), deve incluir a verificação da validade convergente, consistência interna e validade discriminante. Para a validade convergente usa-se a variância média extraída (VME), que deve ser superior a

0.50 (Hair Jr. et al., 2019). Ao avaliar este critério observou-se que a assertiva de identidade profissional (IP3) precisou ser excluída devido a sua carga fatorial baixa. Após sua exclusão, obteve-se uma VME acima de 0.50 para todos os construtos. Na sequência, observou-se a consistência interna utilizando a confiabilidade composta e o alfa de Cronbach, o que foi atendido por todas as variáveis (tabela 3). O terceiro critério de avaliação foi a validade discriminante que indica a independência dos construtos entre si e, para essa avaliação utilizou-se os critérios de Fornell e Larcker e o *hetero-trait-monotrait* (HTMT). Os valores HTMT variaram de 0.182 a 0.831, atendendo o estabelecido por Hair Jr. et al. (2019) de não exceder o limite de 1. Conforme os resultados o modelo de mensuração foi considerado adequado.

Tabela 3. Resultados do modelo de mensuração

Variável	Confiabilidade e Consistência Interna		Validade Convergente	Validade Discriminante			
	Alfa de Cronbach	Confiabilidade composta	VME	HTMT < 1			
AE	0.898	0.917	0.582	Sim			
BDCC	0.852	0.912	0.776				
BDCE	0.826	0.895	0.74				
BDM	0.826	0.896	0.743				
BE	0.824	0.895	0.74				
IO	0.857	0.89	0.577				
Validade discriminante – Fornell e Larcker							
	AE	BDCC	BDCE	BDM	BE	IO	IP
AE							
BDCC		0.381					
BDCE		0.364	0.516				
BDM		0.274	0.521	0.652			
BE		0.224	0.488	0.578	0.682		
IO		0.286	0.188	0.182	0.487	0.282	
IP		0.400	0.240	0.208	0.489	0.236	0.831

Nota. AE = Autoeficácia; IP = Identidade Profissional; IO = Identificação Organizacional; BE = Exaustão; BDM = Distanciamento mental; BDCC = Declínio no controle cognitivo; BDCE = Declínio no controle emocional.

Na sequência procedeu-se a avaliação do modelo estrutural iniciando com a análise da colinearidade (VIF), do coeficiente de determinação (R^2), do tamanho do efeito (f^2), da relevância preditiva (Q^2) e da análise de caminhos estruturais. Os valores de VIF não indicaram problemas de colinearidade, uma vez que não ultrapassaram o limite de 5. O R^2 , que quantifica a variância explicada nos construtos endógenos, apresentou valores considerados fracos para as dimensões de *burnout*, sendo compatíveis com o contexto em que, conforme Hair Jr. et al. (2019), valores abaixo de 0.10 são aceitáveis. O tamanho do efeito (f^2) revelou efeitos pequenos para todos os construtos semelhantemente a validade preditiva (Q^2), que reflete a qualidade da predição do modelo, também indicou efeitos pequenos nas variáveis endógenas, conforme valores de referência superiores a 0, 0.25 e 0.50 que indicam precisão preditiva pequena, média e grande, respectivamente. Assim, o modelo estrutural apresenta uma capacidade explicativa e preditiva limitada, com efeitos de pequeno porte. Na sequência, procedeu-se à avaliação dos coeficientes de caminhos (tabela 4).

Tabela 4. Caminhos estruturais

Caminhos estruturais	β	Valor-p	Hipótese
AE->BE	-0.131	0.025**	H1a
AE->BDM	-0.096	0.085*	H1b
AE->BDCC	-0.302	0.000***	H1c
AE->BDCE	-0.296	0.000***	H1d
IP->BE	-0.057	0.464	H2a
IP->BDM	-0.227	0.003***	H2b
IP->BDCC	-0.089	0.311	H2c
IP->BDCE	-0.07	0.358	H2d
IO->BE	-0.191	0.013**	H3a
IO->BDM	-0.257	0.000***	H3b
IO->BDCC	-0.043	0.581	H3c
IO->BDCE	-0.054	0.435	H3d

Nota. AE = Autoeficácia; IP = Identidade Profissional; IO = Identificação Organizacional; BE = Exaustão; BDM = Distanciamento mental; BDCC = Declínio no controle cognitivo; BDCE = Declínio no controle emocional. ***sig a 1%; ** sig a 5%, * sig a 10%

Destaca-se que a H1 foi integralmente suportada confirmando que a autoeficácia é negativamente relacionada com as dimensões de *burnout*. Quanto a H2 observa-se que somente a relação entre a identidade profissional e dimensão distanciamento mental foi estatisticamente significativa. Quanto à H3 constata-se relações significativas e

negativas entre a identificação organizacional e as dimensões de exaustão e distanciamento mental.

Pesquisas anteriores (Abuaddous et al., 2018; Hegazy et al., 2023) sugeriram que os auditores de firmas *big four* experimentam níveis mais elevados de *burnout*. Por isso, foi testada como variável de controle o tipo de firmas, se *big four* ou não, contudo não se observou diferenças significativas. Esse resultado pode ser atribuído a uma possível semelhança dos ambientes das empresas no contexto brasileiro, no qual os níveis de cobrança e pressão se assemelham. Adicionalmente, testou-se a modalidade de trabalho (teletrabalho, híbrido e presencial) como variável de controle, porém não foram identificados efeitos estatisticamente significativos. Esse resultado sugere que a natureza e a intensidade da carga de trabalho permanecem independentemente do regime de trabalho adotado pelos auditores.

4.3. Discussão dos resultados

Os resultados da H1 confirmam que autoeficácia afeta negativamente as quatro dimensões (exaustão, distanciamento mental, declínio no controle cognitivo e declínio no controle emocional) de *burnout*. Na literatura não foram identificados estudos que investigaram essa relação com auditores independentes, o que constitui uma contribuição relevante desta pesquisa. Porém, sabe-se que indivíduos com altos níveis de autoeficácia são menos propensos a *burnout*, pois são mais resilientes na superação de adversidades (Bandura & Walters, 1977; Bernardini et al., 2022). Ademais, auditores independentes desenvolvem qualidades emocionais que promovem resistência frente às incertezas e aos desafios laborais (Broberg et al., 2018), especialmente para enfrentar a pressão e as exigências características da temporada de pico de trabalho (*busy season*), período em que os níveis de *burnout* tendem a atingir seu ápice.

O resultado da H2a não confirmou que a identidade profissional é negativamente relacionada a dimensão de exaustão em auditores independentes. Esse achado contraria estudos anteriores que destacaram o papel da identidade profissional na redução da exaustão entre terapeutas ocupacionais (Edwards & Dirette, 2010), policiais (Schaible, 2018) e conselheiros escolares (Maor & Hemi, 2021), mas converge com os resultados de Lammers et al. (2013) que pesquisaram esta relação com profissionais de tecnologia da informação. Esse dissenso de resultados sugere que uma possível explicação está na natureza do trabalho, como no caso de profissionais de tecnologia da informação e auditores independentes. Em ambos os casos, lidar com demandas, prazos e relatórios é o foco principal, em vez do contato direto com pessoas, o que pode resultar em diferentes manifestações de exaustão.

A H2b confirmou que a identidade profissional é negativamente relacionada com a dimensão de distanciamento mental. Infere-se que o sentimento de pertença e unidade com a profissão ajude a atenuar sentimentos de aversão ao trabalho, pois profissionais que se percebem como parte integrante de sua identidade profissional têm menor probabilidade de vivenciar esses sentimentos. Assim, depreende-se que um forte vínculo com a profissão, embora não elimine completamente a exaustão, atenua as consequências do distanciamento mental, como a redução do entusiasmo e interesse pelo trabalho.

Os resultados da H2c e H2d não confirmaram a relação negativa entre a identidade profissional e as dimensões de declínio no controle cognitivo e declínio emocional. O declínio no controle cognitivo manifesta-se por meio de dificuldades de memória, concentração e foco; enquanto o declínio no controle emocional reflete-se em reações intensas e explosivas, além da incapacidade de gerenciar as emoções no escopo do trabalho (Schaufeli et al., 2020). A identidade profissional parece não ser suficiente para influenciar essas dimensões, visto que elas estão mais relacionadas com respostas psicológicas e fisiológicas do que com processos ligados à identidade profissional.

A H3 testou a relação entre identificação organizacional e as quatro dimensões de *burnout*. Entretanto, apenas as relações com exaustão (H3a) e distanciamento mental (H3b) apresentaram resultados estatisticamente significativos e negativos. Esses achados indicam que auditores com maior identificação organizacional tendem a apresentar menores níveis de exaustão e distanciamento mental, possivelmente em razão do maior senso de pertencimento e comprometimento com a organização (Garcia-Falières & Herrbach, 2015; Stack & Malsch, 2022). Nesse contexto, a identificação organizacional favorece um vínculo psicológico no qual os indivíduos passam a incorporar características e valores organizacionais à sua própria identidade (Santos et al., 2019).

As relações de identificação organizacional e as dimensões de declínio no controle cognitivo (H3c) e declínio no controle emocional (H3d) não foram confirmadas. Assim, não foi possível confirmar que uma forte identificação organizacional diminua o declínio no controle cognitivo (sensação de falta de controle sobre o trabalho, decisões e ambiente de trabalho) e o declínio no controle emocional (dificuldades do indivíduo em regular suas emoções). Portanto, uma identificação organizacional forte não é por si só capaz de influenciar essas dimensões, uma vez que podem estar mais relacionadas a respostas psicológicas e fisiológicas.

5. CONCLUSÃO

Esta pesquisa examinou a relação da autoeficácia, identidade profissional e identificação organizacional e com as dimensões de *burnout* de 335 auditores independentes. Os resultados mostram que reforçar a autoeficácia pode ajudar a reduzir a exaustão, o distanciamento mental e o declínio no controle cognitivo e emocional. A identidade profissional, por sua vez, pode diminuir o distanciamento mental o qual envolve o afastamento psicológico do trabalho e a perda de entusiasmo pelas atividades. A identificação organizacional, por sua vez, auxilia na mitigação da exaustão e do distanciamento mental reforçando a relevância de seu fortalecimento.

Os resultados contribuem para a literatura ao pesquisar profissionais cujas identidades manifestam-se de maneira complexa no ambiente de trabalho. Quanto às contribuições práticas, evidenciam-se aspectos positivos do fortalecimento da autoeficácia e da identidade social profissional na atenuação das dimensões de *burnout*. Com essas informações, os gestores de firmas de auditoria podem explorar formas de estabelecer um ambiente de trabalho que favoreça a autoeficácia e as diferentes identidades sociais, e revise algumas práticas de gestão para reduzir o desgaste laboral.

Esta pesquisa possui algumas limitações. Primeiro, a pesquisa foi conduzida durante a *busy season*, período caracterizado por elevado nível de estresse e intensificação da carga de trabalho dos auditores, o que pode ter influenciado a percepção dos níveis de *burnout* reportados. Assim, recomenda-se que, pesquisas futuras avaliem os níveis de *burnout* dos auditores fora desse período. Segundo, há a limitação geográfica da amostra, limitada apenas ao Brasil, o que dificulta a generalização dos resultados para outros países. Auditores em diferentes países experimentam níveis variados de *burnout* devido as diferenças culturais, econômicas e regulatórias. Ademais, sabe-se que *burnout* é um fenômeno que produz efeitos a longo prazo, portanto, é pertinente avaliar como suas dimensões manifestam-se ao longo de estudos longitudinais.

Contribuição dos autores:

Maciel, R. V.: Conceituação, Metodologia, Software, Validação, Análise formal, Pesquisa, Recursos, Redação - Rascunho original, Administração do projeto. **Santos, E. A.:** Conceituação, Metodologia, Software, Validação, Análise formal, Curadoria de dados, Redação - Rascunho original, Redação - Revisão e edição, Supervisão, Administração do projeto. **Bezerra, C. A.:** Conceituação, Curadoria de dados, Redação - Revisão e edição, Visualização, Supervisão.

Regiane Valejo Maciel (Maciel, R. V.)

Edicreia Andrade dos Santos (Santos, E. A.)

Cicero Aparecido Bezerra (Bezerra, C. A.)

Declaração de conflito de interesses

Os autores declaram que durante o processo de pesquisa, não existiu nenhum tipo de interesse pessoal, profissional ou econômico que tenha podido influir no julgamento e/ou ações dos pesquisadores no momento de elaborar e publicar o artigo.

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. <https://www.abacademies.org/articles/burnout-and-auditors-judgment-decision-making-an-experimental-investigation-into-control-risk-assessment-7422.html>
- Avanzi, L., Fraccaroli, F., Castelli, L., Marcionetti, J., Crescentini, A., Balducci, C., & van Dick, R. (2018). How to mobilize social support against workload and *burnout*: The role of organizational identification. *Teaching and Teacher Education*, 69, 154-167. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.10.001>
- Avanzi, L., Schuh, S. C., Fraccaroli, F., & van Dick, R. (2015). Why does organizational identification relate to reduced employee *burnout*? The mediating influence of social support and collective efficacy. *Work & Stress*, 29(1), 1-10. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1004225>
- Avanzi, L., van Dick, R., Fraccaroli, F., & Sarchielli, G. (2012). The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being. *Work & Stress*, 26(3), 289-307. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.712291>
- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall.
- Bernardini, P., Barros, L. O., & Murgo, C. S. (2022). Associações entre autoeficácia e *burnout* em docentes do ensino superior. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 74(1), 1-17. <https://revistas.ufrj.br/index.php/abp/article/view/56246/0>
- Beuren, I. M., Vaz, P. C., & Bescorovaine, R. (2015). *Burnout syndrome: antecedents and consequences in auditing profession. International Journal of Auditing Technology*, 2(4), 364-383. <https://doi.org/10.1504/IJAUDIT.2015.076458>

- Broberg, P., Umans, T., Skog, P., & Theodorsson, E. (2018). Auditors' professional and organizational identities and commercialization in audit firms. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 31(2), 374-399. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-02-2014-1607>
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83. <https://doi.org/10.1177/109442810141004>
- Cherniss, C. (1993). *Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout*. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: recent developments in theory and research* (pp. 135-143). Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9781315227979-11>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780-1807. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Edwards, H., & Dirette, D. (2010). The relationship between professional identity and burnout among occupational therapists. *Occupational Therapy in Health Care*, 24(2), 119-129. <https://doi.org/10.3109/07380570903329610>
- Garcia-Falières, A., & Herrbach, O. (2015). Organizational and professional identification in audit firms: An effective approach. *Journal of Business Ethics*, 132(4), 753-763. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-014-2341-2>
- Greco, L. M., Porck, J. P., Walter, S. L., Scrimshire, A. J., & Zabinski, A. M. (2022). A meta-analytic review of identification at work: Relative contribution of team, organizational, and professional identification. *The Journal of Applied Psychology*, 107(5), 795-830. <https://doi.org/10.1037/apl0000941>
- Hair Jr. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hegazy, M., El-Deeb, M. S., Hamdy, H. I., & Halim, Y. T. (2023). Effects of organizational climate, role clarity, turnover intention, and workplace burnout on audit quality and performance. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 19(5), 765-789. <https://doi.org/10.1108/JAOC-12-2021-0192>
- Iswari, T. I. (2020). Effects of Organizational-Professional conflict and auditor burnout on dysfunctional audit behaviour. *Journal of Business and Public Administration*, 11(3), 102-119. <http://dx.doi.org/10.2478/hjbpa-2020-0034>
- Lam, L. T., Lam, M. K., Reddy, P., & Wong, P. (2022). Factors associated with work-related burnout among corporate employees amidst covid-19 pandemic. *International*

- Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1295-1305. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031295>
- Lammers, J. C., Atouba, Y. L., & Carlson, E. J. (2013). Which identities matter? A mixed-method study of group, organizational, and professional identities and their relationship to *burnout*. *Management Communication Quarterly*, 27(4), 503-536. <http://dx.doi.org/10.1177/0893318913498824>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). CPP, Inc.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job *burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maor, R., & Hemi, A. (2021). Relationships between role stress, professional identity, and *burnout* among contemporary school counselors. *Psychology in the Schools*, 58(8), 1597-1610. <https://doi.org/10.1002/pits.22518>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Santos, E. A., Sallaberry, J. D., Gonzaga, C. A. M., & Soares, S. (2019). Responsabilidade social corporativa e identificação organizacional: influência no engajamento dos funcionários. *Revista Universo Contábil*, 15(4), 147-161. <https://doi.org/10.4270/ruc.2019432>
- Schaible, L. M. (2018). The impact of the police professional identity on *burnout*. *Policing: An International Journal*, 41(1), 129-143. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-03-2016-0047>
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). *Burnout Assessment Tool (BAT)*-development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495-9516. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). *Burnout*: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Schaufeli, W., Maslach, C., & Marek, T. (Eds.). (1993). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Taylor & Francis.
- Shoji, K., Cieslak, R., Smoktunowicz, E., Rogala, A., Benight, C. C., & Luszczynska, A. (2016). Associations between job *burnout* and self-efficacy: a meta-analysis. *Anxiety, Stress, and Coping*, 29(4), 367-386. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1058369>

Stack, R., & Malsch, B. (2022). Auditors' professional identities: Review and future directions. *Accounting Perspectives*, 21(2), 177-206. <https://doi.org/10.1111/1911-3838.12289>

Data de recepção: 29/12/2025

Data de revisão: 31/12/2025

Data de aceitação: 26/05/2026

Contato: edicreiaandrade@ufpr.br