

**ANALISE DO COMPROMETIMENTO AFETIVO ENTRE AUDITORES
INDEPENDENTES BRASILEIROS E MEXICANOS EM EMPRESAS BIG FOUR**

Ruben Flores Fores

Universidade Federal do Ceará
rubeneslomaximo@hotmail.com

Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano

Universidade Federal do Ceará
adrianogordiano@ufc.br

Cícero Leonardo de Carvalho Ribeiro

Universidade Federal do Ceará
leoriba10@outlook.com

RESUMO

O debate sobre o comprometimento profissional no ambiente empresarial tem crescido nos últimos anos com maior ênfase nas competências e capacidades dos recursos humanos envolvidos, cenário que tem se estendido a economias emergentes no cenário global. Diante desta janela de oportunidade este estudo se debruça sobre o comprometimento afetivo de profissionais de auditoria independente e objetiva analisar os fatores determinantes do tipo de vínculo de permanência de profissionais de auditoria brasileiros e mexicanos atuantes em empresas “Big Four”, tomando-se como referencial teórica o constructo desenvolvido por Meyer e Allen. A metodologia descritiva, parte de um estudo cross-cultural, efetuado com procedimento de estudo multicaso e estratégia de coleta de dados de entrevista semiestruturada. Para tal, foram entrevistados 20 profissionais de auditoria, atuantes em empresas “Big Four” no México e no Brasil. A abordagem da pesquisa é qualitativa e para tal recorreu-se à análise de conteúdo de Bardin. Os principais resultados apontam que os fatores determinantes de tipos de vínculos de permanência apresentam muitas similitudes no Brasil e no México, mostrando-se como os fatores mais importantes para ambos os grupos, as ferramentas, o plano de carreira e treinamentos oferecidos pela organização. O estudo contribui para a compressão do fenômeno do comprometimento organizacional entre auditores nas duas maiores econômicas emergentes da América Latina com potencial apontar caminhos para ajustamento para melhoria da produtividade, efetividade e bem estar entre profissionais de tão relevante carreira como é a auditoria.

Palavras-chave: Comprometimento Organizacional. Comprometimento afetivo. Vínculos.

1 INTRODUÇÃO

Novas teorias e avanços na sociedade vêm transformando a relação do homem com o trabalho. No início do século XX até sua metade, por exemplo, o trabalho estava apenas associado à obrigação de executar, ligado a força física como elemento chave, e psicologicamente apenas visto como uma atividade necessária para o sustento humano. A partir da outra metade, a visão passou por inúmeras transformações, com predomínio hegemônico do capitalismo como sistema econômico, fomentando um culto à qualidade e produtividade, e a influência crescente do pensamento empresarial sobre as pessoas, (COBAITO, 2012).

Segundo Fernandes e Fleury (2006), no ambiente empresarial competitivo contemporâneo, a combinação do uso eficaz dos recursos (físicos, financeiros, organizacionais, etc), depende da gestão eficaz dos recursos humanos, que por si só já representa um patrimônio de valor, disto decorre que a gestão de pessoas deve ser especialmente importante como fonte de vantagem competitiva a aderência dos recursos humanos aos valores da empresa e a retenção destes através das políticas de fidelização que promovam a satisfação e o compromisso de seus empregados, criam uma competência essencial e são pontos chave para o avanço das empresas (FERNANDES E FLEURY, 2006).

Ao proporcionar clima adequado e agradável, as organizações avançam para a fidelização e comprometimento dos seus trabalhadores. Hernández (2009) ressalta que o comprometimento contribui para que os trabalhadores desenvolvam habilidades, destrezas e valores, como responsabilidade e lealdade, o que ajudará uma organização a permanecer competitiva (HERNÁNDEZ, 2009). Nesta mesma linha, Le Boterf (2006) afirma que a qualidade do pessoal de uma organização, seus conhecimentos e habilidades, seu entusiasmo, satisfação e sua iniciativa de gerar riqueza tem um forte impacto sobre a produtividade, o nível de atendimento ao cliente, a reputação e competitividade da organização.

A partir deste ponto pode-se avançar para a reflexão de Meyer e Allen (1991), na qual o comprometimento organizacional pode ser concebido como um estado psicológico que caracteriza a ligação dos indivíduos à organização e afirmam que as pessoas mais comprometidas têm maiores probabilidades de permanecerem na organização, se empenharem na realização de seu trabalho e no alcance dos objetivos organizacionais.

A intensidade ou incipiência das relações empresa-colaborador pode ser verificada por meio da aplicação dos fundamentos das bases de comprometimento organizacional. Nesse sentido, Meyer e Allen (1991) classificam o estado de ligação de um colaborador em relação à organização na qual está inserido, em três perspectivas: afetiva, normativa e instrumental, sendo que uma pode ocorrer de forma mais intensa do que outras. Tais caminhos de explicação para a permanência no trabalho se aplicam às diversas organizações. Assim, este estudo procura responder a seguinte questão de pesquisa: Quais são os fatores determinantes do tipo de vínculo de permanência de profissionais de auditoria brasileiros e mexicanos em empresas “Big Four”? e possui o objetivo analisar os fatores determinantes do tipo de vínculo de permanência de profissionais de auditoria brasileiros e mexicanos atuantes em empresas “Big Four”.

O estudo do comportamento do profissional no ambiente empresarial tem crescido nos últimos anos, porém a maior parte das investigações tratam das competências e capacidades dos recursos humanos nas empresas. Diante desta janela de oportunidade esta pesquisa, em sua perspectiva *cross-cultural* permite a identificação de semelhanças e diferenças dos comportamentos no Brasil e México, países latino-americanos que compartilham características históricas semelhantes, colonização Ibero-americana, processos de independência contemporânea, matrizes de desenvolvimento socioeconômico, cultura, regime democrático e além de serem as duas maiores economias da América Latina e consideradas *players* emergentes num cenário global.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O debate sobre comprometimento profissional vem ocorrendo com frequência cada vez

maior, tanto no ambiente organizacional, quanto no acadêmico. Medeiros (2003), sugere que o século XX mostrou diversas pesquisas abordando o comprometimento como um construto multidimensional, de modo a entender os indivíduos e seus complexos vínculos com a organização, o comprometimento permaneceu na pauta dos pesquisadores do comportamento organizacional, influenciados pela existência de lacunas que persistem, apesar das intensas investigações e avanços da área, destacando-se a predominância do estudo sobre este tema (ROWE, 2008), existindo assim um crescimento nas pesquisas de esta área, e surgindo cada vez mais com diferentes enfoques, carreiras ou profissões.

Schaufeli et al. (2002), definem o comprometimento como “um estado mental positivo e caracterizado pela força relacionado com o trabalho (altos níveis de energia e resistência mental), dedicação (alto envolvimento com o trabalho) e absorção (estado elevado de concentração e imersão)”. Medeiros e Borges (2007, p.53), relacionam o comprometimento com “a identificação, apego, compromisso” e propõem que ele vai além do sentimento de lealdade passiva do indivíduo com a organização, pois envolve também uma relação ativa em favor do bem-estar da organização. Tamayo (2005) define o termo comprometimento como a relação que os colaboradores mantêm sentimentalmente e emocionalmente com a empresa em que atuam. Estes profissionais sentem-se valorizados e têm orgulho em estar na organização, se colocando sempre à disposição para contribuir em prol da empresa. Neste tipo de comprometimento, os objetivos do funcionário estão aliados com os da empresa.

O comprometimento organizacional pode ser vislumbrado como um estado psicológico caracterizado pela ligação entre indivíduo e organização (MEYER; ALLEN, 1991). Trata-se de uma relação natural do indivíduo com a organização, ou seja, um vínculo que desencadeia a responsabilidade de obter bons resultados e, para isso, desenvolve-se um perfil inovador e criativo orientado à solução de problemas e ao alcance dos objetivos traçados, de formas eficiente, eficaz e efetiva, já que o indivíduo enxerga o seu sucesso espelhado no da organização (BARBOSA; FARIA, 2000). Sendo estas definições usadas constantemente em pesquisas sobre o tema, e que podem servir como uma abordagem geral a este término.

O modelo de Meyer e Allen (1991), abriu a compreensão da relação trabalho e colaborador em três dimensões compostas pelas bases afetiva, normativa e de continuação, até então os modelos estavam primariamente enfocados em modelos de construtos unidirecionais, e que se podiam resumir em grande parte definindo o comprometimento como o apego emocional por parte do trabalhador para a organização.

Dependendo deste modelo de Meyer e Allen (1991), o comprometimento organizacional possui três componentes: afetivo, que remete para uma ligação emocional pelo empregado com a empresa (o empregado se sente orgulhoso de fazer parte da organização); o de permanência, onde o envolvimento do empregado faz referência ao material, continua na organização por que espera ser recompensado e reconhecido pelo seu trabalho; e o comprometimento normativo, que se refere a um sentimento que tem o trabalhador a permanecer na organização por todos os benefícios que obteve pelo seu trabalho. Meyer (2009), analisa o comprometimento como algo que reside no indivíduo, de uma força interna que liga o mesmo a um objetivo (social ou não social) ou, ainda, a um curso de ação relevante para atingir esse objetivo. (PINHO, 2015, p.4)

Meyer e Allen (1997), apontam como esses vínculos podem ser influenciados por distintos fatores independentemente se eles são fatores intrínsecos (como a personalidade ou o sistema de valores de cada pessoa), ou extrínsecos, (as normas das organizações, as experiências

em trabalhos anteriores). A partir destes fatores, que variam de pessoa para pessoa, resumidos no que cada indivíduo sente, pensa, ou vive, definem-se as características mentais que determinam a maneira em que ele irá interpretar a situação e responder a esta.

De acordo com Pinho et.al. (2015), o conjunto de características mentais, denominado como a mentalidade, que pode se referir a um desejo (comprometimento afetivo), obrigação (comprometimento normativo) e a custos percebidos (comprometimento de continuação) ou, ainda, algumas combinações entre elas tem implicações importantes para a qualidade do relacionamento com os objetivos perseguidos pelas organizações. Para Colquitt (2007) os trabalhadores que não estão comprometidos com a organização apresentam comportamentos de absentismo, que são definidos como um conjunto de ações que os trabalhadores fazem para evitar a situação de trabalho, que podem eventualmente culminar com a saída da organização.

O Quadro 01 apresenta as características dos componentes de comprometimento adaptados da obra de Meyer e Allen (1991):

Quadro 01: Componentes do comprometimento:

Tipo de comprometimento	Características	O indivíduo	Resultados
De permanência	O empregado se sente compelido.	<ul style="list-style-type: none"> • "Tem" de ser parte da organização. • Julgamentos mais racionais (custo pessoal de abandono) 	<ul style="list-style-type: none"> • Desempenho ao mínimo. • Absentismo (físico ou psicológico). • Rotação (ou intenção de abandono).
Afetivo	Há sentimentos de associação, de afeto, de alegria.	<ul style="list-style-type: none"> • "Quer" estar na organização. • Abordagem mais emocional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aceitação da mudança. • Satisfação no trabalho. • Iniciativa • Espírito de cooperação. • Desejo de permanência.
Normativo	Lealdade, mais pode sentir-se no fundo obrigado.	<ul style="list-style-type: none"> • É "determinado" para contribuir para os fins da organização. • A firme determinação de ser leal é desenvolvida. • Dever moral (não precisa estar presente afetivo, mas se é útil). 	<ul style="list-style-type: none"> • Contributo para os objetivos. • Envolvimento com a missão. • Contribuir para o desenvolvimento de outras pessoas (para além da mera cooperação).

Fonte: Meyer e Allen (1991)

No primeiro nível, o chamado comprometimento de permanência, a possibilidade de deixar a organização geralmente produz um sentimento de ansiedade. Observa-se um benefício associado com a permanência no trabalho e um custo coligado ao abandoná-lo. Um alto comprometimento com a continuidade dificulta que um trabalhador altere as perdas organizacionais associadas a uma mudança de trabalho. Um fator que aumenta este comprometimento é o investimento do trabalhador no domínio de seu papel ou no cumprimento de suas funções na organização, bem como a falta de alternativas de emprego. Este tipo de vínculo tende a criar um comprometimento muito mais passivo, e não forma lealdade (MEYER; ALLEN, 1991), isto é, este vínculo tem uma origem no 'custo de oportunidade', e não na

vontade de trabalhar na organização.

O segundo nível é o comprometimento afetivo, nele, a possibilidade de deixar a organização produz um sentimento de angústia (MEYER; ALLEN, 1991). O autor observa que os trabalhadores que têm um comprometimento afetivo com a organização se identificam com ela, aceitam seus objetivos e valores e estão mais dispostos a fazer esforços extras em seu favor. Na mesma linha, os autores assinalam que se os patrões pudessem escolher que tipo de comprometimento, este seria aquele que estabeleceriam.

No terceiro nível – normativo - o ato de deixar a organização gera culpa (COLQUITT, 2007). Este comprometimento existe quando há um sentimento de que ficar é o que precisa ser feito, a coisa certa a fazer. Este sentimento pode corresponder às filosofias pessoais do trabalho ou aos códigos gerais sobre o que é bom ou mau. Além disso, parece haver duas maneiras de construir um senso de obrigação no comprometimento (MEYER; ALLEN, 1991), uma delas é fazer o empregado sentir que deve algo ao empregador (exemplo: o empregador paga-lhe a graduação ou uma pós-graduação, ou deu a sua primeira oportunidade de trabalho) assim que o primeiro se sente compelido para pagar com seu comprometimento.

Aguiar (2014) reitera que o comprometimento organizacional é uma das atitudes no trabalho mais estudadas, sendo a perspectiva tridimensional, que considera o comprometimento como constituído por três bases – afetiva, normativa e de continuação – a mais adotada nos cenários nacional e internacional. Assim como em uma análise da produção científica brasileira ao Balsan (2016) verificou que dentre as dimensões do comprometimento, o modelo tridimensional proposto por Meyer e Allen (1991) tem sido o mais investigado.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como descritiva, qualitativa e multicaso numa perspectiva *cross cultural* que procura encontrar diferenças e semelhanças entre os grupos pesquisados. De acordo com Barcellos (2007), o termo *cross cultural*, está bastante difundido nos dias atuais devido ao intercâmbio de experiências entre pessoas e grupos até de diferentes nacionalidades, em sua essência, envolve duas ou mais culturas diferentes e suas ideias e costumes. Especificamente optou-se por estudar o fenômeno do comprometimento entre profissionais de auditorias atuantes no Brasil e México.

Na definição dos participantes, considerou-se que o grupo de empresas de auditoria “Big Four” adequa-se à finalidade da pesquisa, devido ao seu tamanho e às expectativas que sua reputação gera em os novos empregados dessas organizações possuem. Baseado em Adler e Adler (2012) e também no critério de saturação, o grupo selecionado alcançou o número de 20 auditores (10 de cada país).

Para esta pesquisa adotou-se como instrumento de coleta de dado a estratégia de entrevista, efetuada por meio de um roteiro do tipo semiestruturado e em profundidade. O roteiro utilizado nessa investigação, foi construído em duas partes, sendo a primeira com dados de identificação - composta de oito questões relacionadas a idade, gênero, escolaridade, ano de início e conclusão do curso, estado civil, cargo, tempo de atuação na organização e tipo de cargo que ocupa. Já a segunda elaborada em consonância o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), composto pelas bases afetiva, normativa e de continuação.

As entrevistas foram realizadas de maneira presencial, e agendadas considerando a disponibilidade dos entrevistados, gravadas com prévia autorização dos participantes e posteriormente transcritas. e como forma de tratamento de dados, foi realizada uma análise de conteúdo conforme Bardin (2011), procedimento amplamente adotado em pesquisas qualitativas (FREITAS, CUNHA JR e MOSCAROLA, 1996; LAVILLE e DIONNE, 1999).

Devido à quantidade de dados obtidos e à complexidade das interações de opiniões dos dois diferentes grupos de entrevistados foi utilizado para auxílio da ordenação conceitual e análise de conteúdo o *software* Atlas.ti – versão 5.0.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 PERFIL DO SUJEITO DE PESQUISA

Na Tabela 01 se apresenta as características dos sujeitos entrevistados sendo identificados com a expressão BR se eles pertencem ao grupo de Brasil, ou MX se eles pertencem ao grupo do México.

Tabela 01. Perfil do sujeito de pesquisa.

Identificação	Gênero	Idade	Estado civil	Escolaridade	Tempo na organização*	Cargo
BR1	F	26	Solteiro	Superior completo	3,5	Sênior
BR2	F	24	Solteiro	Superior completo	5,0	Sênior
BR3	F	25	Solteiro	Superior cursando	1,5	Assistente
BR4	M	31	Solteiro	Superior completo	7,5	Gerente
BR5	M	28	União estável	Superior completo	3,0	Assistente
BR6	M	26	Solteiro	Mestrado	3,0	Sênior
BR7	F	26	Solteiro	Superior completo	2,0	Assistente
BR8	M	23	Solteiro	Superior completo	0,5	Assistente
BR9	M	25	Solteiro	Superior completo	3,0	Assistente
BR10	M	31	Solteiro	Superior completo	3,0	Sênior
MX1	M	36	Solteiro	Superior completo	10,0	Sênior
MX2	F	30	Casado	Superior completo	9,0	Sênior
MX3	F	30	Casado	Mestrado	6,0	Sênior
MX4	F	29	Solteiro	Superior completo	2,5	Assistente
MX5	F	31	Solteiro	Superior completo	11,0	Gerente
MX6	F	30	Casado	Mestrado	7,0	Sênior
MX7	F	35	Solteiro	Mestrado	10,0	Gerente
MX8	M	32	Casado	Superior completo	9,0	Sênior
MX9	F	25	Solteiro	Superior completo	3,0	Sênior
MX10	M	42	Casado	Superior completo	16,0	Sócio

Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

Os dados iniciais revelaram uma diversidade de perfis de auditores membros das Big Four, o que permite enriquecer a pesquisa devido às várias e distintas respostas que podem surgir quando tem estes distintos perfis como fonte.

Em relação ao gênero dos auditores entrevistados, observa-se na Figura 02, um equilíbrio no gênero dos entrevistados. Também se verifica que quanto à escolaridade a maioria dos entrevistados possui o ensino superior completo, quatro dessas 20 pessoas possuem uma pós-graduação, e uma pessoa ainda está cursando o ensino superior ao mesmo tempo que trabalha na organização (BR3). Isto ocorre porque que as Big Four contam com um programa de *trainee* que permite aos trabalhadores estudar e trabalhar na organização para posteriormente ao completar o grau superior ingressar por completo na empresa.

Vale a pena mencionar que, as diferentes organizações pesquisadas contam com estruturas hierárquicas muito similares, e isto foi explicitado também pelos entrevistados. Elas contam com quatro níveis em seu plano de carreira. Durante as mesmas entrevistas foi conseguido homogeneizar os níveis dos cargos que cobrem os trabalhadores dentro das empresas Big Four, dando como resultado os quatro níveis apresentado na Figura 02, sendo em ordem ascendente, Assistente (Staff), Sênior (Encarregado), Gerente, e finalmente encontrando-se no topo do organograma o posto de Sócio.

Com base no exposto fez-se um comparativo da dispersão dos cargos que exercem, quase a metade dos entrevistados se encontram em uma posição hierárquica média dentro da empresa (Sênior). No entanto, a pesquisa conseguiu acessar opiniões tanto de pessoas de novo ingresso que ainda estão conhecendo a organização, assim como auditores consolidados dentro das Big Four. Permitindo assim ter um acesso, mais amplo a diferentes perspectivas da empresa, baseando-se na etapa da vida da atuação profissional em que se encontre o entrevistado.

Em relação às idades dos entrevistados, apresenta uma média de 30 anos, ademais o mais jovem dos sujeitos possui 23 anos, e o de maior idade, 42. Vinculando esses dados com o cargo que eles exercem, pode-se observar que o entrevistado mais jovem é também o sujeito com menor tempo na organização. Por outro lado, o único profissional não graduado se encontra na faixa dos 25 anos (abaixo da média), isso pode ocorrer porque as Big Four contam com um programa de *trainee*. Também é importante mencionar que o entrevistado com mais idade foi o único que alcançou a posição de sócio dentre os entrevistados.

Quanto ao tempo de atuação, o sujeito de pesquisa que atua a menos tempo possui 6 meses de trabalho na empresa, em contraste do membro que conta com maior tempo que 16 anos, cabe destacar que este profissional com maior tempo de experiência é também sócio do escritório. Os dados demonstraram que dificilmente os sujeitos superam os 10 anos na empresa, com exceção daqueles que tornam sócios da corporação. Observou-se que a maior parte dos entrevistados se mostram comprometidos, e essa vinculação se fortalece com o passar do tempo, algo observado também por Meyer e Allen (1991) e consistência com o estudo de Reyes *et al.* (2012) onde se realizou uma pesquisa em diversos empregados de um hospital, e se chegou à conclusão que os mais comprometidos eram aqueles com mais tempo na organização.

Em resumo baseado no perfil sociodemográfico, o indivíduo médio desta pesquisa apresenta a seguinte representação: solteiro, com o grau superior completo, cargo sênior, aproximadamente 30 anos de idade e 4 anos na organização, com igualdade de gênero.

4.2 ANÁLISES DE CATEGORIAS

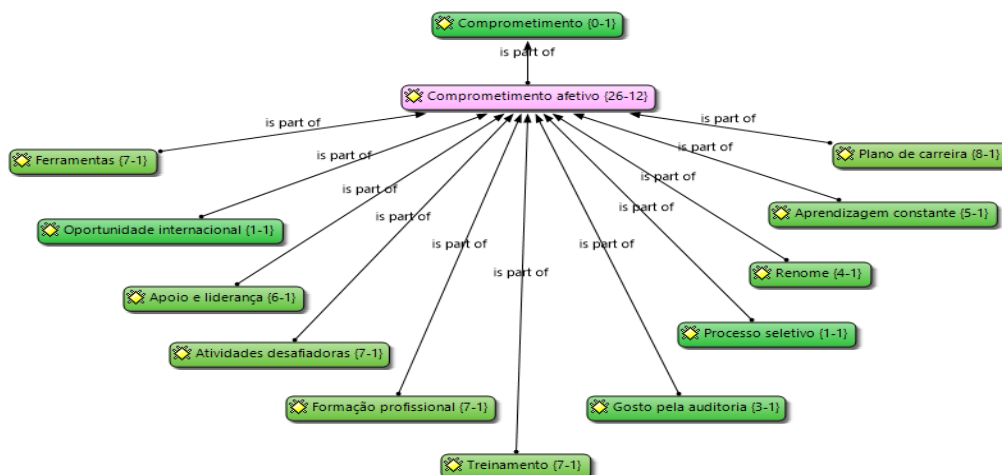
4.2.1 Análises de Categorias: Comprometimento Afetivo

Os códigos desta categoria foram criados ao analisar os resultados das respostas das entrevistas, particularmente a primeira parte do roteiro focado no Comprometimento Afetivo. Estas classificações foram feitas buscando investigar como os auditores se sentem vinculados de um jeito positivo com a organização.

Baseados nos padrões de respostas dos entrevistados foram criados 11 códigos ligados diretamente ao Comprometimento Afetivo, sendo os seguintes: Ferramentas; Renome; Plano de carreira; Aprendizagem constante; Treinamento Atividades desafiadoras; Formação profissional; Apoio e liderança; Oportunidade internacional; Gosto pela auditoria; e Processo seletivo.

Todos estes códigos estão enfocados explicitar o porquê os indivíduos gostam de trabalhar na empresa. A Figura 05 apresenta a rede semântica correspondente ao Comprometimento no Brasil, assim como os vínculos e categorias derivados deste.

Figura 05: Rede semântica de Comprometimento no Brasil



Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

Nas redes semânticas, cada código mostra duas cifras, a primeira mostrando o número de relatos vinculados a esse código, enquanto que o segundo número e a quantidade de ocasiões em que esse código se relaciona com outros códigos (relatos-vínculos).

Baseados na rede semântica da Figura 05, os aspectos que mais contribuem para a geração de comprometimento pelos sujeitos do Brasil são: o plano de carreira (8), ferramentas que oferece (7), encontrar-se com atividades desafiadoras (7), assim como a formação profissional (7). Esses aspectos podem-se observar em os seguintes relatos:

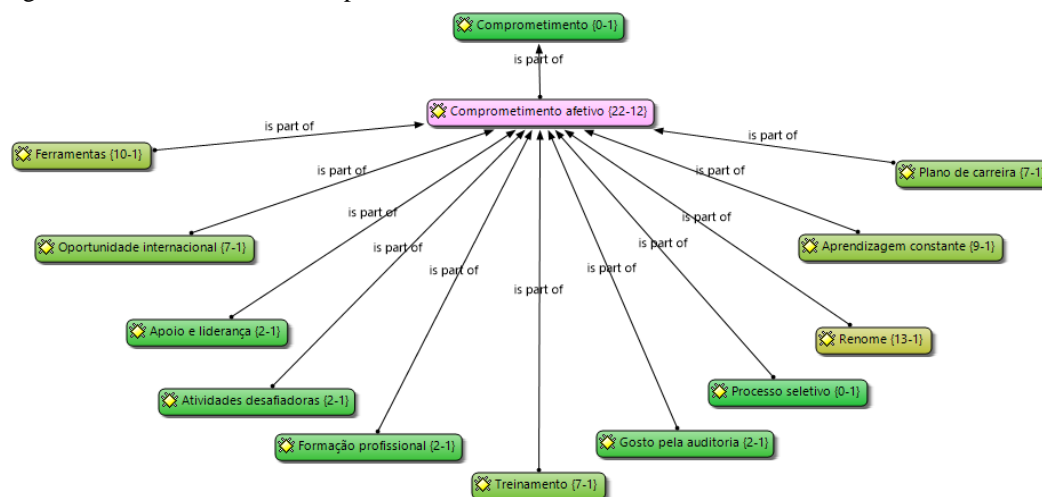
(BR7). A Big Four em si apresenta vários tipos de **treinamentos** internos, então todo ano a gente tem **treinamento** referente ao nosso cargo e as atividades que a gente executa. Além disso, o cargo de cima sempre está acompanhando o cargo de baixo, quem está cima sempre está dando um auxílio, uma ajuda e assim vai durante toda a cadeia, todo o **plano de carreira** da empresa. (grifo nosso)

(BR8). Sim, a empresa que eu trabalho disponibiliza todas as **ferramentas** que são necessárias para que a gente desenvolva o melhor trabalho possível, a gente também tem vários **treinamentos** ao longo do ano e muito material, muitas fontes de pesquisa.

Os relatórios anteriores são só alguns exemplos dos aspectos que se mostram mais importantes para o grupo de auditores no Brasil, já que várias respostas mostraram muitos pontos em comum durante o processo das entrevistas.

A Figura 06 apresenta a rede semântica correspondente ao Comprometimento no México, assim como os vínculos e categorias derivados deste.

Figura 06: Rede semântica Comprometimento no México



Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

Para os entrevistados mexicanos, as categorias com maiores relatos foram o Renome com o que contam as Big Four (13), seguindo das Ferramentas que o escritório proporciona a seus membros (10) e o Aprendizagem constante (9). As demais categorias mencionadas foram na sequência: a Oportunidade de fazer um intercâmbio internacional (7), Treinamento constante (7), Plano de carreira (7), seguidas por o resto que foram muito menos comentadas. Alguns exemplos de como sugerem estes códigos estão nos próximos relatos:

(MX1). Como firma es muy buena, la estructura es maravillosa. Cualquiera de las Big Four tienen ese **prestigio** por que **globalmente** si son organizaciones poderosas y por fuertes por su organigrama, por su forma por su **metodología**, por sus **herramientas**, por el dinero que se invierte, porque están **capacitados**, hay muy buena organización. (grifo nosso)

(MX5). Si, por que **abarca todas las áreas**. Por el enfoque que conoces toda la compañía, o sea, por ejemplo, ya sabes que es lo que tiene que coincidir con que cosa, las **herramientas**, el control interno, la **experiencia que tienes** de una u otra compañía (grifo nosso)

Os códigos mostrados nas redes de ambos países apresentam uma alta quantidade de relatos vinculadas a Comprometimento Afetivo, sendo 26 relatos nas entrevistas de Brasil e 22 nas entrevistas de México. Na Tabela 02 pode-se observar mais claramente o comparativo entre códigos do mesmo vínculo positivo que tem os membros da organização:

Tabela 03: Códigos vinculados ao Comprometimento Afetivo

Código	Número de relatos		
	Brasi	México	Total
Ferramentas	7	10	17

Renome	4	13	17
Plano de carreira	8	7	15
Aprendizagem constante	5	9	14
Treinamento	7	7	14
Atividades desafiadoras	7	2	9
Formação profissional	7	2	9
Apoio e liderança	6	2	8
Oportunidade internacional	1	7	8
Gosto pela auditoria	3	2	5
Processo seletivo	1	0	1
TOTAL	26	22	48

Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

Estes vínculos positivos com a organização formam mostrados reiteradamente pela grande maioria dos entrevistados em ambas nações, e os comentários que sugerem das entrevistas classificados em 11 códigos derivadas do comprometimento afetivo com a organização. Na maioria tanto entrevistados brasileiros como mexicanos apresentam respostas similares a como percebem a organização, e a se mesmos dentro delas.

As **Ferramentas** são um dos aspectos mais importantes, baseado no que foi relatado pelos entrevistados. Observa-se uma uniformidade entre entrevistados brasileiros e mexicanos, ambos os grupos reforçam a ideia que as Big Four contam com as ferramentas adequadas (que podem ser sistemas informáticos, de comunicação e de análises de informação) para fomentar o trabalho, assim como criam os cenários necessários para que os auditores façam o melhor possível dentro da organização. Como observado nos relatos a seguir:

(BR9). Sim, até agora com base nas **ferramentas** que nos forneceu e no conhecimento que adquirimos, porque nos deu parte da possibilidade de crescermos tanto quanto uma pessoa e que damos o que temos de fazer dentro da empresa. (grifo nosso)

(MX3). *Si hacen realmente muchos esfuerzos para tratar de que rindamos lo más posible, darnos las **herramientas** que necesitamos, ayudarnos a desempeñarnos mejor.* (grifo nosso)

Em ambos grupos há uma valorização do uso das ferramentas que a organização disponibiliza, indicando que os auditores se sentem sustentados por sua organização. Em ambos os grupos, a maioria dos entrevistados fazem comentários apontando que o progresso dentro da organização depende do indivíduo já que a organização facilita todas as ferramentas necessárias para trabalhar adequadamente. Por outro lado, o aspecto da formação profissional é mais mencionado pelos entrevistados brasileiros que pelos mexicanos. No entanto, para ambos os grupos, é importante esta formação e considera que as empresas de auditoria fomentam o desenvolvimento profissional e o pessoal. Conforme observado nos relatos a seguir:

(BR5). Eu aprendi muito além da parte técnica, a questão de responsabilidade, de organização, um **crescimento pessoal, além do profissional**. Eu acho que é uma coisa que eu vou carregar pelo resto da minha vida, independente do emprego que eu for e da função que vou exercer. (grifo nosso)

(MX8). *Sí, porque he tenido muchas oportunidades de conocer, tenido oportunidad de trabajar con diferentes personas, en diferentes niveles, de **madurar personal y profesionalmente**, oportunidades de estar en el extranjero, de superarme*

profesionalmente también, conocer y hacer amigos. Entonces creo que me ayuda a complementar mis objetivos personales. (grifo nosso)

Para os entrevistados Brasileiros o aprendizado na organização não se limita a sua utilização exclusivamente nela e serve como *background* para atuação em outras atividades profissionais (seja no campo da auditoria ou não). Para os auditores mexicanos, dentro da organização pode-se amadurecer pessoal e profissionalmente e existe certo alinhamento de objetivos profissionais (da empresa) e pessoais (dos auditores). A diferença acerca deste aspecto entre Brasil e México varia no número de menções, mas não na percepção daqueles que mencionam a importância desse crescimento profissional. Tais resultados são similares àqueles encontrados por Silva (2016) com um grupo de professores consideraram seu trabalho muito satisfatório, e assim como os auditores, apresentam forte vinculação de identidade pessoal com a profissional, sendo quase indissociável uma da outra; e por Frias (2014) em a pesquisa sobre comprometimento organizacional da “Geração Y” na qual os sujeitos da pesquisa mostraram que uma das coisas mais relevantes para eles numa organização é o desenvolvimento profissional promovido por elas, além do reconhecimento pelo trabalho realizado.

Quanto ao código **Renome** (da companhia), observou-se certo contrastante quanto ao valor expressado nos relatos: poucas alusões entre os brasileiros e muitas menções pelo auditores mexicanos, que relataram a importância desse aspecto para sua carreira, como se observa nos relatos a seguir:

BR3). É uma das quatro maiores do mundo, tem grande influência no mercado internacional. Eu me sinto muito **orgulhosa de trabalhar em uma multinacional**. (grifo nosso)

(MX3). Si, bastante orgullosa. Es que sabes que, creo que, si te da un **prestigio** hasta cierto punto el poder decir que trabajas en una **firma internacional**, el poder decir que ves cosas que muy probablemente en otras empresas no verías. (grifo nosso)

(MX9) Algunos no se incorporan a empresas para **aprovechar todos los beneficios** que ya se han mencionado, junto con el **peso de la reputación** de la organización para finalmente **trasladarse a otra empresa**. (grifo nosso)

Embora as respostas sejam similares, entre os entrevistados mexicanos observou-se uma saturação maior e mais rápida nas respostas, já que praticamente todos os sujeitos fizeram menção da importância do renome da empresa, enquanto “grife” e portfólio para seus currículos. Isto é, trabalhar como auditor em uma empresa Big Four potencializa acessar outras oportunidades profissionais e geral satisfação pessoal (como o próprio relato de um dos entrevistados, que ocupa cargo de direção apontou). Alguns relatos citam inclusive orgulho que os sujeitos possuem em trabalhar nessas organizações.

A importância que tem o renome nas pessoas que ingressam em uma Big Four pode-se fundamentar no exposto por Sparta (2003) que afirma que o status que acompanha as pessoas que trabalham em empresas globais tem muita importância, assim como uma possível ascensão social vinculada e melhores oportunidades pessoais.

Quanto ao código **Plano de carreira**, ambos os grupos de entrevistados pareciam concordar sobre a projeção de plano de carreira a que almejam com as Big Four, pois segundo comentam de maneira reiterada, ao ingressar em uma Big Four, o trabalhador já conta com um plano formal que aponta os caminhos de evolução profissional dentro da firma a cada período

de tempo determinado, desde que o indivíduo se esforce e apresente os resultados esperados. Tais aspectos aparecem em relatos, tais quais os apresentados a seguir:

(BR5). ...sim, porque pela política da empresa, temos **um plano de cargos e carreira**, todo ano eu tenho que ser promovido, mas não é à toa, eu tenho que fazer por merecer, assim a empresa fica o tempo inteiro colocando **metas cada vez maiores** e todo ano é diferente do ano passado, todo ano eu tenho que me superar, ela motiva isso, ou você continua ou sai da empresa. (grifo nosso)

(MX8). *Si, por el **plan de carrera** que te ofrece, capacitación, y también depende mucho de uno mismo, no nada más de la organización. Si la organización te ofrece todo, pero tú tienes una actitud, o buscas algo diferente a lo que la organización te ofrece no te va servir.* (grifo nosso)

Os entrevistados brasileiros, comentaram que o plano de carreira é muito conhecido também entre pessoas que não estão dentro da organização e em conjunto com aprendizagem constante e atividades desafiadoras são os fatores que mais chamam a atenção dos prospectos de auditores, que buscam entrar numa Big Four. Relatos semelhantes foram identificados entre auditores mexicanos. Em ambos os grupos existe uma percepção de que o plano de carreira mostra-se como um diferencial ao valorizar o interesse por uma carreira na organização, pois dá segurança ao indivíduo sobre a direção que toma seu futuro dentro da empresa e minimizando incertezas. Estes resultados mostram similitude com o estudo feito por Silva (2015) com agentes bancários, assim como Tamayo (2005) que defende que o indivíduo se apresenta mais comprometido se ele pode projetar um futuro dentro da empresa.

De um jeito distinto à categoria anterior, o código **Aprendizagem Constante**, apareceu com mais frequência nas entrevistas realizadas no México, apesar de alguns relatos brasileiros, conforme se observa a seguir:

(BR10). Quero dizer, porque se lhe dá um bom treino, é um bom trampolim, você realmente **aprende coisas novas o tempo todo**. Quero dizer, a **curva de aprendizado** é sempre para cima, nunca para baixo. Se você conseguir armas boas e se eles te dão armas para tomar decisões. (grifo nosso)

(MX6). *Porque me gusta el trabajo que realizo aquí, porque creo que hay una proyección de carrera muy interesante, porque es un **constante aprendizaje**, por el clima laboral que también es algo importante. En general es por eso.* (grifo nosso)

Estes comentários fazem ênfase no muito que se pode aprender ao pertencer uma Big Four, e como a aprendizagem é constante. Um argumento bastante frequente nos relatos foi a crença de que as empresas são como “boas escolas” onde o conhecimento está sempre renovado e que isso até compensaria uma substituição de “pagamento em renda” pelo “pagamento em ganho de proporciona ganhos de conhecimentos”, aspectos que reforçam o comprometimento afetivo nas empresas.

As percepções observadas anteriormente se coadunam com os **Treinamento**, código derivado do comprometimento afetivo, que se apresenta como fator dos mais importantes para ambos grupos, junto as ferramentas e o plano de carreira. Os relatos apontam para a importância dos treinamentos oferecidos pelas Big Four, enquanto potencial de instrumentalização, bem como revelam certa gratidão de auditores mexicanos e brasileiros, conforme apontam os relatos:

(BR3). ...Como eu disse, eu sou bombardeada por informações, atualizações, **treinamentos**, então eu acho que quem trabalha em uma Big Four só tem a acrescentar a uma empresa familiar, como é no Ceará, que são muitas empresas familiares, pela vivência. (grifo nosso)

(MX6). Si, con **capacitaciones constantes**, movimientos estratégicos de personal. Actualmente también hay problemas de salud, se están preocupando mucho porque la gente cambie hábitos de vida, por ejemplo, programas para hacer ejercicio, comer bien. (grifo nosso)

(MX7). Nos prepara con **cursos de capacitación** y con todas las herramientas que necesitamos, nos las proporciona. Eso hace que seamos más eficientes. Realmente tenemos herramientas de lo más actualizadas y eso hace que tú puedas desarrollar tu trabajo de la mejor manera. (grifo nosso)

Para muitos dos entrevistados estas empresas são grandes formadoras de profissionais, e em ambos os países se obtiveram respostas muito parecidas entre os entrevistados. Em geral, eles dão muita importância às capacitações constantes, e, na maioria dos casos, comentam que são enviados uma vez ao ano para se atualizar em aspectos de auditoria e metodologia da firma, parecendo uma constante em todas as Big Four. Os resultados concordam com o exposto por Estrada (2017) que defende que os investimentos feitos no treinamento se mostram tão significativos para a organização quanto para o indivíduo, fazendo com que as empresas mantenham o indivíduo dentro da empresa, valorizando a capacitação oferecida.

Quanto ao código **Atividades desafiadoras**, os entrevistados do Brasil parecem dar maior importância a estas atividades e consideram o valor do desafio como uma ajuda para enfrentar dificuldades maiores dentro da organização ao passo que os mexicanos embora valorizam estes desafios, não descartam que podem ser também muito aproveitados em outras organizações, conforme se observa no relato a seguir:

(MX1). Al final volteas atrás, y dices: ¿que hice? Si te pones a pensar el trabajo que hacemos los auditores es un reto, son muy bonitos, pero no somos médicos que salvan vidas. Simplemente **salvamos caprichos** de la bolsa de valores de New York, de Japón, de Inglaterra, de Francia, de donde quieras. Cumplimos caprichos hacendarios, ¿para qué? Para mantener un estatus de que está bien la empresa. (grifo nosso)

Neste caso o entrevistado comenta que o desgaste emocional e psicológico não vale a pena, já que esses desafios em ocasiões são caprichos dos clientes, que não deveriam ser considerados “de vida ou morte” por parte da empresa.

Quanto ao código de **Formação profissional**, os entrevistados brasileiros parecem valorizar muito mais este aspecto, já que muitos comentam que essa formação não é útil unicamente dentro da organização, podendo ser muito útil em outras empresas ou desafios, como pode-se observar nos relatos:

(BR6). Sim, apesar de trabalhar como auditor, eu acredito que possa trabalhar em outras funções em algumas empresas. A auditoria está sempre muito ligada à parte contábil e a parte de controladoria, ou seja, acredito que o **auditor formado dentro de uma empresa** big four, dependendo de sua formação tanto teórica da universidade, assim como sua fonte de informação que busca sempre no ambiente externo e seu ramo de participação estando agora na auditoria, possa trabalhar como contador ou até mesmo como controler de certas organizações. (grifo nosso)

(MX8). En general el tema técnico y demás, pues es uno de los mejores lugares para aprender, **en desarrollo profesional** también, dado que puedes llegar tan lejos hasta donde tú quieras. (grifo nosso)

Observa-se que os entrevistados valorizam a formação recebida, e têm a percepção de que em outras organizações dificilmente conseguiriam capacitação similar. Embora pareça que ambos os grupos valorizam a aprendizagem profissional, nos relatos brasileiros esse argumento

é mais presente. Estas respostas têm concordância com os resultados do estudo feito por Silva (2015), que revelou que os profissionais entrevistados mostravam valorizar bastante o aspecto de poder formar-se profissionalmente durante seu período na organização.

Quanto ao código *Apoio e liderança*, os auditores brasileiros fizeram mais relatos em comparação com os mexicanos e indicaram um sentimento de apego as empresas, embora a questão também tenha surgido nos relatos mexicanos, como se pode observar:

(BR2). ...Eu realmente amo o que eu faço, e eu poderia dizer que eu amo a empresa que eu trabalho, porque o ambiente em que eu estou inserida é um **ambiente muito bom**, de pessoas que são realmente boas, pessoas legais, **uns ensinam aos outros**. (grifo nosso)

(BR3). ...A **liderança** se preocupa muito em **desenvolver** quem está abaixo, eles passam **treinamento** anualmente, uma carga até razoável a fim de aprimorar nossos conhecimentos técnicos e habilidades pessoais e comportamentais. (grifo nosso)

*Si estoy comprometida, porque me siento identificada con varios o varias personas que he conocido, y por qué he tenido la **oportunidad de tener un coaching** o una mentoría de algunas personas **que me han ayudado a crecer**, además del plan de carrera (grifo nosso).*

Os relatos feitos por diferentes entrevistados do Brasil indicam uma elevada valorização da liderança e o trabalho da equipe. A maioria dos entrevistados comentam que recebem muito apoio de seus superiores, e ao mesmo tempo eles estão dispostos a prestar o mesmo suporte aos trabalhadores que dependem deles. De um jeito similar, os entrevistados mexicanos comentam que recebem um apoio por parte das pessoas colocadas em cargos de chefias. Estes resultados mostram uma tendência como exposto por Jericho (2001) que evidencia a importância da gestão dos recursos humanos dentro do comprometimento e como este é extrapolado quando a organização facilita a interação entre indivíduos talentosos da organização.

Um código que apresenta uma diferença considerável entre ambos os grupos é da *Oportunidade internacional*, o código da oportunidade internacional, uma vez que entre auditores brasileiros só foi mencionado uma vez, enquanto no grupo de entrevistados mexicanos surgiu em diversos relatos ao argumentarem sobre os benefícios de trabalhar numa Big Four.

(MX5) *Yo misma estuve en la firma y me fui a trabajar a una empresa y me sentía muy bien, o sea normal. Decidí regresar porque quería aprender más, quería **irme al extranjero**, etcétera. Regresé, ya lo hice. Ahorita ya tienes otras metas. Entonces la firma te ayuda a que puedas llevar a cabo algún otro trabajo afuera. (grifo nosso)*

(MX8) *A mi recientemente me invitaban **a trabajar al extranjero** también, dada la experiencia. El lado que yo creo que tenemos que mejorar y seguir trabajando en él, es el lado humano. (grifo nosso)*

Muitos entrevistados mexicanos fizeram menções para a possibilidade, migração para atuação profissional em outros países ao passo que o único sujeito brasileiro que argumentou sobre uma experiência internacional tratou-a não como desejo de trabalhar permanentemente fora do país, mas como uma possibilidade de complementar seu processo formativo. Por sua vez, para os auditores mexicanos, percebeu-se o desejo de migrar profissionalmente para outros países. Tal fenômeno poderia explicar-se por consequência dos intercâmbios internacionais realizados por os entrevistados, especialmente para os Estados Unidos, dada a proximidade geográfica bem como as relações comerciais com o México, além da possibilidade de atuação

em outras nações hispânicas, sobretudo a Espanha, onde as empresas Big Four possuem negócios e que a língua não seria uma barreira.

Outro código importante, que contribui para o processo de comprometimento diz respeito ao ***Gosto pela auditoria***, isto é, o prazer que possuem pelo tipo de trabalho que realizam. Os relatos apontam que auditores mexicanos e brasileiros se posicionam de modo semelhante quanto a esse código, como se pode observar nos relatos:

(BR3). Sou muito intensa e me dou 100% ao meu trabalho, **eu gosto muito do que faço** e me identifico muito, quanto mais eu aprendo mais eu gosto e tento corresponder isso para empresa atendendo os prazos, atendendo ao trabalho de forma geral, o que me é passado e cobrado eu tento entregar dentro dos prazos, porque sempre trabalhamos com prazo. (grifo nosso)

(MX5). *Si, la verdad es que la auditoria me encanta, o sea y si pasaba algo de auditoria lo tomaba como si fuera otro de mis bebés.* (grifo nosso)

(MX2). *¿Me gusta lo que hago? Si. ¿Orgullosa de trabajar en una Big Four? No.* (grifo nosso)

Observa-se nos relatos, um reforçamento nos discursos, apontando para evidências de um vínculo positivo com a atividade que realizam (chegando a compara-las com um filho, um bebê), mas não necessariamente com as empresas em que trabalham, como se pode observar no último relato de um participante mexicano, que aponta uma crítica à organização quando afirma que gosta trabalhar com auditoria, mas que não possui orgulho em trabalhar num Big Four. Nesse código foi possível perceber que os entrevistados brasileiros parecem estar mais satisfeitos e vinculados do que os mexicanos, revelaram pouco mais de inconformidade. Tal situação poderia estar relacionada a problemas de organização e liderança que também são comentadas por certos indivíduos das Big Four no México.

O gosto pela carreira apresenta similitudes a atitude apresentada por administradores no estudo feito por Tonin (2014), que revelou como certos indivíduos gostam tanto da carreira que sequer pensam em abandoná-la, considerando-as ideal para permanecer trabalhando para o resto de suas vidas. No presente estudo diversos entrevistados, de ambos grupos, mostram que é comum sair de uma Big Four para emigrar em outra empresa de auditoria, porque o gosto pela carreira é um fator importante para eles.

O último código abordado relativo à vinculação foi do ***Processo seletivo***, tendo sido mencionado uma única vez por um entrevistado do Brasil, conforme observado no relato a seguir:

(BR5). ...Sim, sinto orgulho, porque além de ter sido **um processo seletivo bem difícil**, é bem difícil se manter lá porque todo ano tenho que me superar, todo ano é uma conquista e eu me sinto orgulhoso, pois todo ano eu consigo me superar, tanto por ter entrado como por ter continuado. (grifo nosso)

Apesar de ambos os grupos de entrevistados reconhecerem a complexidades dos processos de seleção para trabalharem nas Big Four, não se observou que, a experiência de ter passado por ele, contribua para a vinculação, e conseqüentemente o comprometimento organizacional. O argumento do auditor brasileiro sobre o orgulho de ter vencido essa etapa foi uma situação isolada. Ao que parece, superada a seleção, os auditores se mantêm focados no ritmo de trabalho e perseguição de seu plano de carreira. Baseado no proposto por Estrada e Beuren (2003), se poderia concluir que as expectativas geradas durante o processo seletivo são

satisfeitas juntos aos auditores que passaram por este, possivelmente devido a relevância das empresas Big Four na área da auditoria e a contabilidade, bem como a expectativa de ganhos com seus programas de capacitação e treinamento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve por objetivo geral analisar os fatores determinantes do tipo de vínculo de permanência (comprometimento organizacional) de profissionais de auditoria brasileiros e mexicanos em empresas “Big Four” e tratando de identificar se esses vínculos de permanência são de natureza afetiva ou estão mais relacionados aos custos de saída e a percepção de que existem poucas alternativas laborais no caso de deixar a organização.

Baseados nos resultados da pesquisa pode-se concluir que os fatores determinantes de tipos de vínculos de permanência apresentam muitas similitudes no Brasil e no México, mostrando-se como os fatores mais importantes para ambos os grupos, as ferramentas, o plano de carreira e treinamentos oferecidos pela organização, sendo muito similares ambos os grupos em estes aspectos, assim como apresentam semelhança na tendência mostrada para o comprometimento afetivo.

Observou-se certa homogeneidade nos relatos de brasileiros e mexicanos sobre como os auditores das Big Four percebem que as empresas oferecem as condições adequadas para a realização de seu trabalho. As respostas focalizaram os conhecimentos, capacitação, apoio e oportunidades que são disponibilizados, ao passo que percebem os problemas da empresa como sendo também seus (processo empático), fazendo um maior esforço quando este é requerido e sacrificando o tempo pessoal quando a organização precisa disto.

Também foram encontradas na maioria respostas de ambos grupos, mostrando certa confiança em poder ajustar-se a novas funções em novas empresas, se este fora o caso de seu futuro laboral. Isto devido a um pensamento generalizado por parte dos sujeitos de que o trabalho realizado na área de auditoria e particularmente dentro de uma Big Four, pode ser de utilidades em outras áreas, e no caso hipotético de sair da organização, o esforço feito para aprender suas atividades e para se adaptar a seu grupo de trabalho não seria desperdiçado.

Os entrevistados comentaram que os arranjos burocráticos não representam um motivo real para permanecer na organização e não emigrar à outra. Por outro lado, são observados outros aspectos não inerentes a remuneração financeira influenciam o comprometimento, tais como os conhecimentos adquiridos, os ganhos em termos de portfólio por adquirirem experiência profissional em uma empresa de referência (e o quanto isso pesa para acessar outras oportunidades profissionais).

Quanto à limitação de alternativas (ou a percepção das mesmas), nenhum dos grupos se mostrou preocupados com a inexistência de oportunidades de trabalho fora das Big Four, pelo contrário, a experiência de trabalho na auditoria tem potencial de abrir portas, apensar destas vagas nem sempre estarem no nível em que os mesmos consideram adequado ou justo para um indivíduo com suas ambições, perfil e status laboral. A despeito disso, dentre os 20 entrevistados Brasileiros e Mexicanos, somente duas pessoas do México se mostraram como não identificadas com a organização, e mencionam abertamente continuar com a relação laboral meramente com fins econômicos ou com a expectativa de que o trabalho mude no futuro.

Ao final da realização do presente trabalho, conclui-se que tanto os auditores do Brasil como os do México se mostram vinculados de maneira positiva com as Big Four, devido principalmente ao crescimento profissional que se pode obter dentro das mesmas. Em ambos grupos os custos vinculados à saída sem os ajustamentos à posição social assim como os arranjos burocráticos impessoais não representam um vínculo que force o indivíduo a permanecer na organização. As respostas mostram concordância com o modelo de Meyer e Allen (1991), e como os indivíduos gostam de estar dentro da organização, sentem-se identificados com seus objetivos e estão dispostos a fazer certos sacrifícios em nome dela.

Uma limitação enfrentada no decorrer desse trabalho, mas que é comum a estudos dessa natureza, é ausência de garantias de que os respondentes foram totalmente sinceros em suas respostas, assim como as respostas e interpretações das entrevistas podem apresentar subjetividades.

O estudo contribui para a compressão do fenômeno do comprometimento organizacional entre auditores nas duas maiores econômicas emergentes da América Latina com potencial apontar caminhos para ajustamento para melhoria da produtividade, efetividade e bem estar entre profissionais de tão relevante carreira como é a auditoria.

REFERÊNCIAS

- ADLER, P. A.; ADLER, P. B. **How many qualitative interviews is enough**. Newbury Park, CA: Sage, 2012.
- AGUIAR, C. V. N. **Interfaces entre o trabalho e a família e os vínculos organizacionais: explorando a tríade família-trabalho-organização**. 2017. 124 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal da Bahia, Salvador/BA, 2017.
- BALSAN, L. A. G. Os vínculos que o indivíduo estabelece com a organização: uma análise da produção científica brasileira. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 18, n. 45, p. 25-37, ago. 2016.
- BARBOSA, S.; FARIA, J. Comprometimento: uma avaliação crítica sobre a práxis organizacional. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 24., 2000, Florianópolis (SC). **Anais...** Florianópolis: Anpad, 2000.
- BARCELLOS, M. D.; LANS, I. A.; THOMPSON, J. **"Beef lovers": um estudo cross-cultural sobre o comportamento de consumo de carne bovina**. 2007. 329 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre/RS, 2007.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BORGES, E.; MEDEIROS, C. Comprometimento e ética profissional: um estudo de suas relações juntos aos contabilistas. **Rev. Contabilidade e Finanças**, v. 18, n. 44, p. 60-71, 2007.
- COBAITO, Francisco Carlos. Condicionantes socioeconômicas para o surgimento do administrador de empresas. **Revista de Administração de Roraima - RARR**, v. 2, n. 2, p. 4-16, 2012.
- COLQUITT, J.; LEPINE, J.; WESSON, M. **Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace**. New York: Ed. McGraw Hill, 2007.
- ESTRADA, R. **El costo de la rotación de personal**. [S.l.]: Deloitte Consulting, 2017.

- FERNANDES, H.; FLEURY, T. L. Construindo o diálogo entre competência, recursos e desempenho organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 46, n. 4, p. 1-18, 2006.
- HERNÁNDEZ, M. **El clima organizacional y su relación con el compromiso de los participantes en la empresa familiar de los municipios de Rioverde y el Refugio, Cd. Fernández**. 2009. 102 f. (Tesis de Licenciatura) - Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media – UASLP, México, 2009.
- LE BOTERF, G. Três dimensões a explorar. **Rev. Pessoal**, v. 6, p. 60-63, 2006.
- MEDEIROS, C. A. F. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. **Rev. Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 7, n. 4, p. 187-209, 2003.
- MEYER, J. P. Commitment in a changing world of work. In: KLEIN, H. J.; BECKER, T. E.; MEYER, J. P. (Eds.). **Commitment in organizations: accumulated wisdom and new directions**. Florence, KY: Routledge/Taylor and Francis Group, 2009. p. 37-68.
- MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organization commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, p. 61- 98, 1991.
- MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. **Commitment in the workplace: theory, research and application**. Thousand Oaks: Sage Publications, 1997.
- PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B.; ROWE, D. E. O. Diferentes Vínculos Indivíduo-Organização: Explorando Seus Significados entre Gestores. **Rev. Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 19, n. spe. 3, p. 288-304, 2015.
- REYES, R. G. et al. Compromiso y clima organizacional: caso de estudio del hospital general de Rio Verde, S.L.P. **Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S.**, v. 3, n. 2, p. 70-92, nov. 2012.
- RODRIGUES, A. C. D. A. **Trabalhador entrincheirado ou comprometido?: Delimitação dos vínculos do indivíduo com a organização**. 2016. 151 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal da Bahia, Salvador/BA, 2016.
- RODRIGUES JÚNIOR, V. **Manual de Auditoria da UNIMED**. 5. ed. [S.l.: s.n.], 2012.
- RODRIGUEZ, P. R.; RUIZ, E. R. Análisis del proceso competitivo en el mercado de auditoría español. Estudios financieros. **Revista de Contabilidad y Tributación: Comentarios, Casos Prácticos**, v. 370, p. 143-170, 2014.
- ROWE, D. E. O. **Múltiplos comprometimentos e suas relações com o desempenho: um estudo entre os docentes do ensino superior brasileiro em IES públicas e privadas**. 2008. 242 f. Tese (Doutorado) – Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador/BA, 2008.
- SCHAUFELI, W. B. et al. A Medição de Engajamento e Burnout: Uma Abordagem Analítica de Fator Confirmatório de Duas Amostras. **Journal of Happiness Studies**, v. 3, p. 71-92, 2002.
- SILVA, R. T. **Comprometimento com a própria carreira e com o processo de ensino: pesquisa survey com professores da carreira de magistério do ensino básico, técnico e tecnológico**. 2016. 185 f. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo/SP, 2016.
- SPARTA, M. A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 4, n. 1-2, p. 13-19, 2003.
- TAMAYO, A. Valores organizacionais e comprometimento afetivo. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 6, n. 3, 2005.