



# O PROFISSIONAL DE AUDITORIA: COMPORTAMENTO PLANEJADO E ENGAJAMENTO NO TRABALHO

*THE AUDIT PROFESSIONAL: PLANNED BEHAVIOR AND ENGAGEMENT AT WORK*

**Cristiane Krüger**

Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil, cristiane.kruger@ufsm.br

**Rafaelly Moraes dos Santos**

Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil, rafaelly.lrds@gmail.com

**Luis Felipe Dias Lopes**

Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil, lflopes67@gmail.com

---

DOI: <http://dx.doi.org/10.31512/gesto.v10i1.538>    Recebido em: 22/09//2021    Aceito em: 11/12/2021

---

**Resumo:** Nesta pesquisa objetivou-se analisar a relação entre as escalas de intenção de escolha da carreira e engajamento no trabalho, para o profissional de auditoria. A metodologia é quantitativa, descritiva, adotando-se como procedimento técnico a pesquisa de levantamento. O referencial é fundamentado na Teoria do Comportamento Planejado e no Engajamento no Trabalho. Os dados foram obtidos por meio da aplicação de questionário. Participaram da pesquisa 312 profissionais de auditoria brasileiros. A análise dos dados compreendeu estatística descritiva, confiabilidade, normalidade e correlação. Os resultados revelaram que os profissionais de auditoria estão felizes em seguir nessa área, se sentem confiantes e acreditam na sua capacidade profissional, pretendem crescer na carreira de auditoria nos próximos anos e consideram como referência os profissionais da área. Apontam ainda, que esses profissionais apresentam elevados níveis de vigor, dedicação e concentração, evidenciando que se encontram altamente engajados no trabalho. A correlação demonstrou associações significativas e positivas entre as dimensões de intenção em seguir a carreira e engajamento no trabalho. Além disso, variáveis do perfil como idade, estado civil, escolaridade, satisfação, renda e tempo de atuação podem contribuir para a intenção de escolha da carreira e o engajamento no trabalho dos profissionais de auditoria. O estudo supre uma lacuna teórica na área comportamental e contribui para o entendimento acerca do comportamento do profissional de auditoria.

**Palavras-chave:** Auditoria; Teoria do Comportamento Planejado; UWES.

**Abstract:** This research aimed to analyze the relationship between the scales of intention to choose a career and engagement at work, for the audit professional. The methodology is quantitative, descriptive, adopting survey research as a technical procedure. The framework is based on the Theory of Planned Behavior and Engagement at Work. Data were obtained through the application of a questionnaire. 312 Brazilian audit professionals participated in the survey. Data analysis included descriptive statistics, reliability, normality and correlation. The results revealed that audit professionals are happy to continue in this area, feel confident and believe in their professional capacity, intend to grow in the audit career in the coming years and consider professionals in the area as a reference. They also point out that these professionals have high levels of vigor, dedication and concentration, showing that they are highly engaged in their work. The correlation showed significant and positive associations between the dimensions of intention to pursue a career and engagement at work. In addition, profile variables such as age, marital status, education, satisfaction, income and length of experience can contribute to the intention of choosing a career and

engagement in the work of audit professionals. The study fills a theoretical gap in the behavioral area and contributes to the understanding of the audit professional's behavior.

**Keywords:** Audit; Theory of Planned Behavior; UWES.

## 1 Introdução

Sabe-se que a auditoria é uma atividade relevante no mundo dos negócios e que nas últimas cinco décadas vem sofrendo mudanças significativas em relação à definição de seu papel (MENDONÇA; MARTINS, 2016). A auditoria enquanto profissão também tem experimentado uma profunda transformação, tanto com o incremento de legislações, avanços tecnológicos, quanto com a exigência de condutas, engajamento e comportamentos por parte dos auditores (MERCALI; COSTA, 2019; MOTA; MARTINS, 2018). Dentre as exigências, os benefícios e as limitações da profissão, o sujeito deve ter clareza sobre qual a sua real intenção para escolha assertiva da carreira a ser seguida (SANTOS; ALMEIDA, 2018). Segundo os autores, a escolha da carreira é entendida como a capacidade do sujeito de identificar seus interesses dentro da profissão e elaborar estratégias para alcançar os objetivos e as metas profissionais vislumbrados.

Nesse sentido, Santos, Moura e Almeida (2018) afirmam que em relação à intenção de escolha da carreira, o indivíduo leva em consideração diversos fatores, estando essa escolha ligada ao grau de conhecimento que o indivíduo tem dele mesmo, do mundo do trabalho e, principalmente, de seus motivos pessoais e profissionais. Isso pode ser evidenciado por meio da Teoria do Comportamento Planejado (TCP), que caracteriza o comportamento humano como racional e prediz a intenção do indivíduo, analisando a relação com os antecedentes de atitude pessoal, normas subjetivas e controle comportamental percebido (AJZEN, 1991), por exemplo, para a escolha de uma carreira (SANTOS; MOURA; ALMEIDA, 2018).

Desta forma, a intenção de decidir por uma carreira para o profissional da auditoria não consiste apenas na escolha de um ramo específico dentro da área contábil, mas também na disposição e competência do sujeito para implementar seus projetos e no engajamento futuro para sustentação da mesma (SANTOS; ALMEIDA, 2018). Nesse sentido, o engajamento pode refletir diretamente na qualidade e produtividade do trabalho, beneficiando a organização e o profissional, que está buscando cada vez mais autodesenvolvimento na carreira e envolvimento em atividades prazerosas e de realização pessoal (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013). Isto posto, questiona-se qual a relação entre as escalas de intenção de escolha da carreira e engajamento no trabalho, para o profissional de auditoria?

Diante disso, objetiva-se analisar a relação entre as escalas de intenção de escolha da carreira e engajamento no trabalho, para o profissional de auditoria. Para alcançar o objetivo geral almeja-se: a) descrever o perfil dos profissionais de auditoria pesquisados; b) identificar os fatores atitudinais, normas subjetivas, controle comportamental percebido e a intenção de escolha da carreira desses profissionais; c) mensurar as dimensões vigor, dedicação e concentração e apurar o engajamento no trabalho dos profissionais de auditoria, e, d) demonstrar as relações entre as dimensões das escalas intenção de escolha da carreira e engajamento no trabalho, e entre características do perfil dos profissionais pesquisados.

Como justificativa da relevância dessa pesquisa na área de auditoria, Crepaldi e Crepaldi (2019) retratam essa área como um mercado cada vez mais competitivo e global, instigando

os profissionais a buscarem pelo aprimoramento de suas técnicas e competências. Segundo os autores, pesquisas sobre o tema enriquecem a literatura contribuindo para o desenvolvimento de profissionais de auditoria, o que incentiva a realização deste estudo. Outro fator relevante para elaboração do presente estudo, quanto aos aspectos sociais e comportamentais, refere-se à utilização da TCP (SANTOS; ALMEIDA, 2018). Essa teoria tem se mostrado útil para explicar diferentes tipos de intenção comportamental, sendo empregada em pesquisas para a análise de variáveis que afetam a escolha do comportamento empreendedor e da escolha da carreira (KRÜGER; RAMOS, 2020; SANTOS; MOURA; ALMEIDA, 2018).

Esta pesquisa também é justificada pela relevância em abordar o engajamento para a prática profissional, uma vez que indivíduos engajados são descritos como essenciais para o sucesso e a eficiência organizacional (SCHAUFELI et al., 2014). Diante disso, a mensuração do engajamento pode ser tão significativa para os profissionais quanto para a organização na qual estes indivíduos atuam, “ao passo que abre possibilidades de identificar pontos fortes, ou promover ações que façam as pessoas sentirem-se inspiradas e motivadas no trabalho” (FREITAS; CHARÃO-BRITO, 2016, p. 408).

O presente estudo apresenta potencial contributivo teórico e prático. Até o momento não foi possível identificar na literatura nenhum estudo anterior que relacione a intenção de escolha da carreira e o engajamento no trabalho. Assim, há um gap de pesquisa, que pode contribuir cientificamente para o avanço na literatura e desenvolvimento de novos estudos na área comportamental. Isto posto, a seguir apresenta-se o embasamento teórico utilizado no estudo.

## **2 Intenção de escolha da carreira e engajamento no trabalho**

Para Santos, Moura e Almeida (2018), a literatura recorrentemente aponta vários fatores, internos e externos, que influenciam na escolha de profissão e da carreira de um indivíduo. Estes fatores podem ser entendidos como influências para o sujeito seguir carreira em uma determinada área dentro da profissão contábil (SANTOS; ALMEIDA, 2018). Neste sentido, dentro dos fatores internos do indivíduo pode-se destacar o conhecimento, as habilidades, as competências e até mesmo o sonho de realizar-se na profissão. Já, nos fatores externos observa-se a disponibilidade de tempo, remuneração financeira, incentivo de familiares, dentre outros aspectos (SANTOS; ALMEIDA, 2018).

As decisões, neste processo, envolvem aspectos de cada pessoa, relacionados: ao nível de aspiração, a importância de valores e ao interesse pelas atividades (EMMERLING; CHERNISS, 2003). Em outras palavras, é o comportamento predito pela intenção do indivíduo. Neste sentido, para desvendar e prever o comportamento humano em um contexto específico foi cunhada a TCP ou *Theory of Planned Behavior* (TPB), um modelo teórico amplamente difundido, proposto em 1991 pelo psicólogo social Icek Ajzen. A teoria é composta por três fatores que conduzem à formação de uma intenção comportamental: atitude, normas subjetivas e controle comportamental percebido (AJZEN, 1991).

Conforme explicam Fishbein e Ajzen (1975, p. 216), a atitude é caracterizada como “sentimentos positivos ou negativos de um indivíduo sobre a realização de um determinado comportamento”. Desta forma, a atitude do indivíduo refere-se à influência pessoal sobre o comportamento, sendo uma função de suas crenças e avaliações comportamentais, que

corresponde ao julgamento do indivíduo para a realização de determinado comportamento, admitindo sua favorabilidade ou não à ação (MOUTINHO; ROAZZI, 2010). A dimensão norma subjetiva refere-se à “percepção da pessoa quanto à pressão social exercida sobre a mesma para que realize ou não o comportamento em questão” e é determinada pelas crenças do indivíduo acerca das expectativas de que outras pessoas específicas, pertencentes ao seu meio, têm a respeito de um determinado comportamento (FISHBEIN; AJZEN, 1975; AJZEN; FISHBEIN, 1980).

Para Ajzen (1991), o controle comportamental percebido é a terceira variável da TCP e é definida como os recursos e oportunidades disponíveis para o indivíduo, que facilitam a execução de um comportamento com grande probabilidade de sucesso ao realizar a ação comportamental pretendida. Sendo influenciado pelos três componentes já explicados anteriormente (atitude, norma subjetiva e percepção de controle), o construto de intenção comportamental caracteriza-se como o propósito, a vontade e a determinação que um indivíduo tem em realizar um determinado comportamento (AJZEN, 1991).

O engajamento no trabalho, por sua vez, para Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013), pode ser entendido como sendo um estado mental positivo, um sentimento de realização, persistente no tempo, vinculado a um estado emocional e mental, ligado ao trabalho, refletindo o desejo do indivíduo em contribuir para o sucesso da organização que é caracterizado por três dimensões: o vigor, a dedicação e a concentração.

Conforme Schaufeli et al. (2014), o vigor está relacionado a altos níveis de energia e resiliência mental no âmbito laboral, a vontade de investir esforço e ser persistente, mesmo diante de situações que se apresentam difíceis. Já, a dimensão dedicação é caracterizada como uma forte sensação de significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio no âmbito laboral, estando, o indivíduo, profundamente envolvido com o que ocorre no dia a dia de trabalho (SCHAUFELI et al., 2014). Por fim, a dimensão concentração é caracterizada pelo indivíduo estar envolvido em um estado de total concentração e felicidade, imerso no ambiente de trabalho, fazendo com que o tempo passe rapidamente e seja difícil se desligar totalmente da atividade laboral (SCHAUFELI et al., 2014).

Frente a isso, a partir do viés teórico que relaciona a demanda de trabalho e os recursos, Schaufeli e Bakker (2004) desenvolveram a escala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) validada para o contexto brasileiro pelos pesquisadores Vazquez et al. (2015) e utilizada neste estudo. Diante disso, a seguir descreve-se a metodologia desta pesquisa.

### 3 Metodologia

Para Vergara (2015), a pesquisa pode ser classificada quanto à abordagem do problema, quanto aos seus objetivos e ainda, em relação aos procedimentos técnicos utilizados. Sendo assim, o estudo classifica-se como uma pesquisa de abordagem quantitativa, descritiva quanto aos objetivos e com relação aos procedimentos técnicos é de levantamento.

A população da pesquisa é composta por profissionais de auditoria, quais sejam, auditores independentes, auditores internos, assistentes, *trainees*, dentre outros atuantes no Brasil. Tendo como foco a profissão, optou-se por considerar todos os profissionais desta área, não sendo possível estimar com fidedignidade o tamanho da população no Brasil. Diante disso, para estimar o tamanho da amostra mínima contemplou-se o cálculo estabelecido por Hair et al. (2009), que consideram a observação mínima por variáveis como sendo de, pelo menos, 5:1. Logo, para este

estudo, que contém 43 variáveis estimou-se uma amostra mínima de 215 respondentes. Após definição da amostra elaborou-se o questionário utilizando-se a plataforma Google Forms. O questionário foi estruturado a partir do agrupamento das escalas validadas de Santos e Almeida (2018) e Vazquez et al. (2015), as assertivas constam descritas na Tabela 1.

Tabela 1 - Variáveis para intenção e engajamento

Assertivas	Con.
1) Eu acho o trabalho na área de auditoria valioso.	AT
2) Eu considero o trabalho do profissional de auditoria gratificante.	AT
3) Eu percebo que o trabalho de auditoria proporciona satisfação profissional.	AT
4) Meus pais me influenciam a seguir a carreira de auditoria.	NS
5) Eu acredito que os profissionais de auditoria são admirados e respeitados na sociedade.	NS
6) Eu tenho educação/preparo suficiente para seguir uma carreira na auditoria.	CCP
7) Eu tenho experiência prática suficiente para seguir uma carreira na auditoria.	CCP
8) Meu(s) professor(es) me influencia(m) a seguir a carreira de auditoria.	NS
9) Eu acredito que meu conhecimento em auditoria não é suficiente para seguir a carreira.	CCP
10) Eu não confio na minha capacidade de executar os trabalhos em uma carreira de auditoria.	CCP
11) Meus parentes (irmãos, tios, primos) me influenciam a seguir a carreira de auditoria.	NS
12) Eu acho que a carreira de auditoria tem alto status (prestígio).	AT
13) Eu acredito que posso executar muito bem os trabalhos de uma carreira na área de auditoria.	CCP
14) Para mim o trabalho da carreira de auditoria não proporciona resultados significativos.	AT
15) Eu pretendo continuar na carreira de auditoria nos próximos cinco anos.	IEC
16) Eu acredito que o mercado de trabalho muitas oportunidades para o profissional de auditoria.	AT
17) Meus amigos me influenciam a seguir na carreira de auditoria.	NS
18) Para mim a carreira de auditoria exige aptidão e vocação.	AT
19) Eu considero o trabalho na área de auditoria interessante.	AT
20) Eu tenho forte crença no meu conhecimento contábil/auditoria para seguir a carreira na auditoria.	CCP
21) Estou determinado em seguir uma carreira profissional da área de auditoria.	IEC
22) Estou feliz em poder seguir uma carreira na área de auditoria após a conclusão da graduação.	IEC
23) Meu namorado/esposo/companheiro(a) me influencia a seguir a carreira na área de auditoria.	NS
24) Os profissionais da área me influenciam a seguir uma carreira na auditoria.	NS
25) Eu pretendo conseguir um emprego/cargo melhor na carreira de auditoria nos próximos 5 anos.	IEC
26) No meu trabalho, sinto que estou cheio de energia.	VI
27) Eu considero meu trabalho cheio de significado e propósito.	DE
28) O tempo voa enquanto estou trabalhando.	CO
29) No meu trabalho, sinto-me forte e cheio de vigor.	VI
30) Sou entusiasmado com meu trabalho.	DE
31) Quando estou trabalhando, esqueço tudo ao meu redor.	CO
32) Meu trabalho me inspira.	DE
33) Tenho vontade de ir ao trabalho quando levanto de manhã.	VI
34) Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho.	CO
35) Tenho orgulho do trabalho que realizo.	DE
36) Eu fico absorvido com meu trabalho.	CO
37) Eu posso me manter trabalhando por períodos de tempo muito longos.	VI
38) Para mim, o meu trabalho é desafiador.	DE
39) Sinto-me tão empolgado que me deixo levar quando estou trabalhando.	CO

40) Eu consigo me adaptar mentalmente as situações difíceis no meu trabalho.	VI
41) É difícil desligar-me do meu trabalho.	CO
42) Em relação ao meu trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não dão certo.	VI
43) Diante da pandemia de Covid-19, sinto/senti insegurança no trabalho.	VI

Fonte: adaptado de Santos e Almeida (2018) e Vazquez et al. (2015).

O primeiro bloco foi baseado no estudo de Santos e Almeida (2018), na qual constaram questões relacionadas à TCP, adaptadas para escolha da carreira de auditoria (questões de 1 a 25 da Tabela 1). Para mensurar a intenção para escolha da carreira de auditoria utilizaram-se de 25 assertivas, distribuídas em quatro construtos, sendo: oito assertivas relacionadas ao construto de AT, sete assertivas relacionadas às NS, seis assertivas relacionadas ao CCP, e, quatro assertivas relacionadas ao construto de IEC. No instrumento os indicadores foram apresentados de forma aleatória entre as dimensões, além disso, três questões (9, 10 e 14) foram apresentadas de forma negativa para testar a atenção dos respondentes, sendo seus resultados invertidos para análise.

O segundo bloco foi baseado no estudo de Vazquez et al. (2015), sobre a UWES, e contempla questões relacionadas ao nível de engajamento no trabalho dos profissionais de auditoria (questões de 26 a 43 da Tabela 1). Para isso, levou-se em consideração as três dimensões de VI, DE e CO. Este bloco foi composto por 18 assertivas, sendo: sete assertivas relacionadas à dimensão VI, cinco assertivas relacionadas à DE, e, seis assertivas relacionadas à CO. Cabe destacar que a última assertiva (43. Diante da pandemia de Covid-19, sinto/senti insegurança no trabalho) foi incluída pelos pesquisadores tendo em vista a pandemia instaurada. No instrumento os indicadores foram apresentados de forma aleatória entre as dimensões analisadas. Salienta-se que não há itens invertidos (negativos) nesta escala.

O instrumento foi respondido pelos pesquisados de acordo com uma escala tipo Likert de 7 pontos para os blocos I e II, parcialmente ancorada, cujos extremos do bloco I - Intenção de escolha da carreira variaram de 1 (discordo totalmente) e 7 (concordo totalmente) e do bloco II – Engajamento no trabalho variaram de 1 (Nunca) a 7 (Sempre/todos os dias). O terceiro bloco contemplou questões relacionadas ao perfil dos profissionais. Essas questões visaram obter informações complementares, sendo composto por questões que levam a evidenciar o sexo, a idade, o estado civil, a escolaridade, o tempo de atuação na profissão de auditoria, a renda do participante e fatores que o influenciaram a seguir na carreira de auditoria.

A coleta dos dados foi realizada no período de 26 de outubro a 23 de novembro de 2020, por meio da rede social de negócios LinkedIn, e-mails junto a empresas de auditoria e envio direto para profissionais, assim como, por meio de divulgação a partir do banco de e-mails do SINCOTEC SM e do site do IBRACON. Na rede social LinkedIn buscou-se pelos perfis dos profissionais da população, na qual objetivou-se realizar “conexão”, para viabilizar solicitação à participação na pesquisa. Ao final do período estipulado obteve-se um total de 312 respostas válidas, que foram consideradas aptas para a análise na pesquisa. Após a coleta realizou-se a tabulação, seguida da análise dos dados.

Para análise dos dados utilizou-se o software *Statistical Package for the Social Sciences* – SPSS® versão 18, nessa ocasião os dados foram analisados quantitativamente e explorados com base nos modelos propostos por Santos e Almeida (2018) e Vazquez et al. (2015). Para cada uma das variáveis e construtos pesquisados calculou-se a estatística descritiva contemplando mínimo, máximo, média, razão e desvio padrão. Para o tratamento e análise dos resultados das variáveis representativas de intenção e engajamento, considerou-se uma padronização da

escala em escala de razão de 0 a 100%, os quais são convencionados em três categorias (baixa, moderada e alta presença das características comportamentais de intenção e engajamento). Em seguida, para estimar a confiabilidade foi medida a consistência interna por meio do Coeficiente Alfa de Cronbach (SAMPLERI; COLLADO; LUCIO, 2013).

A fim de mensurar a relação entre intenção e engajamento foi realizada a análise pelo Coeficiente de Correlação de Spearman. Para isso levou-se em consideração a não normalidade dos dados, verificada pelos Testes Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk, que resultaram em p-valor menor que 0,05 para todas as variáveis pesquisadas. Para a correlação adotou-se a conversão de coeficientes de correlação sendo: <0,4 (correlação fraca), >0,4 a <0,5 (correlação moderada) e >0,5 (correlação forte) (HULLEY et al., 2003). Diante disso, a seguir consta a análise e discussão dos resultados.

## 4 Análise e discussão dos resultados

### 4.1 Perfil dos profissionais de auditoria

Em relação a amostra pesquisada, consideraram-se 312 questionários válidos, respondidos por profissionais da área de auditoria do Brasil. A Tabela 2 apresenta os resultados da caracterização do perfil da amostra, indicando sexo, faixa etária, estado civil, grau de escolaridade e o nível de satisfação com o curso de graduação e a carreira de auditoria.

Tabela 2 - Perfil dos profissionais de auditoria pesquisados

Sexo	Fi Abs.	Fi Rel.	Idade	Fi Abs.	Fi Rel.
Feminino	136	43,59%	Entre 16 e 20 anos	2	0,64%
Masculino	176	56,41%	Entre 21 e 30 anos	257	82,37%
Estado Civil	Fi Abs.	Fi Rel.	Entre 31 e 40 anos	40	12,82%
Solteiro(a)	226	72,44%	Entre 41 e 50 anos	8	2,56%
Casado(a)/União Estável	80	25,64%	51 anos ou mais	5	1,60%
Divorciado(a)	6	1,92%	Escolaridade	Fi Abs.	Fi Rel.
Viúvo(a)	0	0,00%	Graduação em andamento	52	16,67%
Nível de satisfação/ insatisfação com curso de graduação e carreira de auditoria	Fi Abs.	Fi Rel.	Graduação concluída	162	51,92%
		Especialização em andamento	46	14,74%	
		Especialização concluída	43	13,78%	
		Mestrado em andamento	5	1,60%	
		Mestrado concluído	4	1,28%	
Totalmente insatisfeito	7	2,24%	Doutorado em andamento	0	0,00%
Insatisfeito	17	5,45%	Doutorado concluído	0	0,00%
Nem insatisfeito, nem satisfeito	51	16,35%	Outra formação	0	0,00%
Satisfeito	177	56,73%	<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100%</b>
Totalmente satisfeito	60	19,23%			

Fonte: Autores.

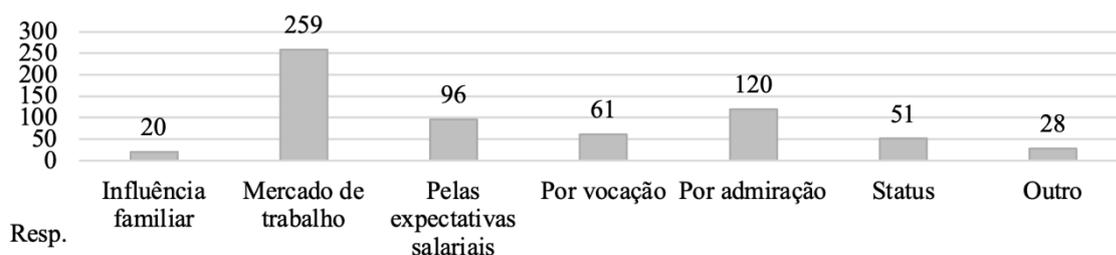
A partir da Tabela 2 observa-se que em relação ao sexo, entre os respondentes, a maioria são homens (56%) e 44% são do sexo feminino. Para a idade, a faixa etária predominante consta entre 21 e 40 anos (95,19%), destes, 82,37% dos profissionais têm até 30 anos. Quanto ao estado civil dos respondentes, tem-se que 226 profissionais (72,44%) são solteiros; 80 (25,64%) são casados ou têm união estável; e 6 (1,92%) são separados ou divorciados.

Referente ao grau de escolaridade dos profissionais, observa-se que 214 (68,59%) responderam ter graduação em andamento ou concluída, 89 (28,53%) apresentam especialização em andamento ou concluída, e 9 (2,88%) têm mestrado em andamento ou concluído. Evidencia-se que, conforme esperado, a maioria possui ensino superior completo, pois conforme a NBC PG 100 (R1) (CFC, 2019), para obtenção do título de profissional de auditoria contábil, com o objetivo de exercer a atividade de auditoria e assinar os relatórios, o profissional deve ter graduação em Ciências Contábeis e estar devidamente registrado em Conselho Regional de Contabilidade.

Dentre a amostra pesquisada, nenhum profissional possui doutorado em andamento ou concluído, sendo que esse desinteresse pelo doutorado também foi verificado por Bianchi et al. (2019) e Hoff, Alberton e Camargo (2017). Para os autores o doutorado ainda demonstra certa falta de credibilidade por parte dos respondentes, que buscam por uma educação acadêmica continuada como forma de inserção ou evolução no mercado de trabalho. Verifica-se ainda que dentre os profissionais há a preferência pela especialização diante do mestrado, o que pode ser justificada pela falta de tempo disponível para o desenvolvimento de uma pós-graduação *Stricto Sensu*. E também, pela especialização possibilitar uma atuação mais prática e condizente com as necessidades do mercado de trabalho, e o mestrado, por sua vez, ampliar as possibilidades de atuação no ambiente acadêmico (CONSOLARO, 2018).

Em relação à satisfação com o curso de graduação e a carreira de auditoria, percebe-se que, dos 312 profissionais, 177 (56,73%) declararam estar “satisfeitos”, e 60 (19,23%), estão “totalmente satisfeitos”. Nas opções de resposta, “nem insatisfeito e nem satisfeito” e “insatisfeito”, respectivamente, obtiveram-se 51 (16,35%) e 17 (5,45%) respondentes. Por fim, 7 estão “totalmente insatisfeitos”. Estes achados apontam que, em sua maioria, os profissionais de auditoria avaliam seus cursos de graduação e carreira positivamente. Assim, considera-se que o curso e a carreira de auditoria atenderam às expectativas dos mesmos, o que corrobora com o estudo de Mendonça e Martins (2016), que constataram, no que diz respeito ao nível de satisfação com a carreira de auditor, que a maioria está satisfeita com a profissão. A Figura 1 demonstra os fatores que influenciaram os respondentes a seguir a carreira de auditoria.

Figura 1 - Fatores que influenciaram a seguir na carreira de auditoria



Fonte: Autores.

Diante da Figura 1 percebe-se que dos 312 respondentes, 83% (259 profissionais) informaram que o “Mercado de trabalho” foi o principal fator que os influenciaram a seguir

na carreira de auditoria. Estudos anteriores, que observaram o cenário da auditoria no Brasil, evidenciaram que a auditoria é fundamental para o funcionamento dos negócios e vem sendo, cada vez mais, requisitada pelas empresas no Brasil devido ao desenvolvimento e à expansão dos mercados (AMORIM; PAULA; OLIVEIRA, 2020; ATTIE, 2018; SILVA; MARTINS; ROCHA, 2017). Estes estudos apontam um mercado em alta, mas com pouca expressividade de auditores, o que justifica o mercado ter sido elencado como o principal fator que influenciou os respondentes a seguir na carreira de auditoria.

Outros fatores informados foram “Por admiração” e “Pelos expectativas salariais”, selecionados 120 e 96 vezes, respectivamente. As opções de resposta “Por vocação” e “Status”, também foram selecionadas, 61 e 51 vezes, nesta ordem. Cabe destacar que nesta questão o respondente poderia marcar mais de uma opção, como fosse de seu interesse. Na amostra pesquisada 28 dos respondentes citaram ter “Outro” fator que o influenciou a seguir na carreira de auditoria, como os vínculos sociais: “Amigos auditores”, “Influência dos professores”, “Indicação Amigos” e “Por indicação de profissionais da área”.

Assim como a expectativa de aperfeiçoamento e crescimento profissional: “Conhecimento acelerado e desenvolvimento na carreira”, “Desenvolvimento técnico”, “Conhecimento de vários segmentos”, “Aprendizado constante na carreira de auditoria e visibilidade futura”, “Experiência profissional e desenvolvimento”, “Crescimento”, “Plano de carreira” e “Oportunidades futuras no mercado”, opções descritas pelos respondentes. Os profissionais citaram também os fatores de: “Curiosidade”, “Dinamismo e falta de rotina”, “Necessidade de trabalho”, “Possibilidade de *home office* na pandemia”, “Pelo destino, surgiu a oportunidade” e também, “Valores e propósitos da carreira de auditoria em *big four*”. Por fim, o fator “Influência Familiar” foi selecionado apenas 20 vezes.

O fator que apresentou maior frequência é o mercado de trabalho, ofertando distintas oportunidades de emprego. Em seguida, tem-se a admiração, aliada às expectativas salariais satisfatórias no desenvolvimento da profissão. De acordo com a TCP, o CCP é definido como os recursos e oportunidades disponíveis para o indivíduo, que facilitem ou dificultam a execução de um comportamento (AJZEN, 1991). Esse fator pode ser um relevante fator de controle comportamental a explicar a decisão por seguir na carreira de auditoria. Na Tabela 3 são apresentadas as características econômicas e profissionais da amostra.

Tabela 3 - Caracterização econômicas e profissional dos respondentes

<b>Estar trabalhando:</b>	<b>Fi Abs.</b>	<b>Fi Rel.</b>	<b>Tempo trab. na auditoria:</b>	<b>Fi Abs.</b>	<b>Fi Rel.</b>
Trabalho na área de auditoria.	304	97,44%	Até 1 ano	44	14,10%
Não estou trabalhando.	1	0,32%	Até 2 anos	64	20,51%
Não trabalho na área de auditoria	7	2,24%	Até 3 anos	46	14,74%
<b>Rendimento mensal atual (bruto):</b>	<b>Fi Abs.</b>	<b>Fi Rel.</b>	Até 5 anos	68	21,79%
Até 2 salários (R\$ 2.090,00)	37	11,86%	Até 10 anos	57	18,27%
Até 3 salários (R\$ 3.135,00)	84	26,92%	Acima de 10 anos	30	9,62%
Até 4 salários (R\$ 4.180,00)	66	21,15%	Não atuei	3	0,96%
Até 5 salários (R\$ 5.225,00)	32	10,26%	<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100%</b>
Acima de 5 salários	90	28,85%			
Nenhum rendimento	3	0,96%			
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100%</b>			

Fonte: Autores.

Conforme evidenciado na Tabela 3, quase a totalidade respondeu que estava trabalhando, 311 profissionais (99,68%). Destes, 304 (97,4%) atuam diretamente na área de auditoria e sete em outra área. Sobre o tempo de atuação na área de auditoria, observa-se que 222 profissionais (71,15%) atuam no máximo há 5 anos. Destes, 68 e 64 profissionais (21,79% e 20,51%) responderam, respectivamente, que atuam “de 3 até 5 anos” e “de 1 até 2 anos”. Nas opções de resposta, “Até 10 anos” e “Acima de 10 anos”, 57 (18,27%) e 30 (9,62%) profissionais responderam, respectivamente. Ainda, observa-se que três (0,96%) profissionais de auditoria responderam não estarem atuando na área de auditoria no momento da aplicação do questionário. Percebe-se que o tempo de atuação é heterogêneo, sobressaindo-se os primeiros cinco anos de atuação.

Diante disso, constata-se que 82,37% dos profissionais têm até 30 anos de idade e já estão atuando na área de auditoria há até 5 anos. Portanto, os dados sugerem que os profissionais da área de auditoria estão, potencialmente, iniciando suas carreiras cedo, logo após ou até mesmo antes da conclusão da graduação. Nogueira (2018) evidenciou que os programas de *trainees* das empresas de auditoria consideram aptos à seleção, indivíduos com até dois anos de formação na graduação, bem como, incentivam que alunos, ainda durante a graduação, participem da seleção, visando moldar o futuro profissional de auditoria de acordo com as premissas da empresa. Isso pode justificar o estrato da idade prevaemente dos profissionais.

De acordo com os dados coletados, os respondentes atuam profissionalmente, concomitantemente ou não, nos seguintes setores: Serviços, 155 respondentes (49,6%); Indústria, 133 (42,6%) respondentes; Comércio, 22 (0,07%) respondentes; Terceiro Setor, 16 (0,05%) respondentes; Setor Público, 12 (0,04%) respondentes; e por fim, 7 (0,02%) profissionais selecionaram a opção “Outro”, na qual, foram elencados: “*Real Estate*”, “Energia” e “Tecnologia, fundos e elétricas”. No que concerne aos rendimentos brutos mensais, observa-se que 90 profissionais (28,85%) apresentaram rendimento bruto mensal “Acima de 5 salários (R\$ 5.225,00)”, correspondendo ao maior estrato da amostra. Ainda, 187 respondentes recebem de R\$ 0,01 até 4 salários, representando, aproximadamente, 60% da amostra total. Destes, 84 (26,92%) apresentam rendimento mensal de “Até 3 salários (R\$ 3.135,00)” e 66 (21,15%) de “Até 4 salários (R\$ 4.180,00)”. Esses números podem estar relacionados aos principais fatores de influência na escolha da carreira de auditoria, conforme apresentados anteriormente.

#### 4.2 *Intenção de escolha da carreira*

A Tabela 4 apresenta a estatística descritiva contemplando mínimo, máximo, mediana, média, razão e desvio padrão para cada assertiva pesquisada, conforme modelo original de intenção de escolha da carreira, de Santos e Almeida (2018).

Tabela 4 - Estatística descritiva para as assertivas de intenção de escolha da carreira

Variáveis	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Razão	Desvio Padrão
AT_01	1	7	7	6,53	93,29%	,935
AT_02	1	7	6	5,66	80,86%	1,377
AT_03	1	7	6	5,58	79,71%	1,396
AT_04	1	7	5	5,04	72,00%	1,464
AT_05	1	7	4	4,15	59,29%	1,978
AT_06	1	7	7	6,11	87,29%	1,197
AT_07	1	7	6	5,46	78,00%	1,573
AT_08	1	7	7	6,16	88,00%	1,125
NS_01	1	7	2	2,62	37,43%	1,941
NS_02	1	7	5	5,18	74,00%	1,355
NS_03	1	7	4	3,55	50,71%	2,053
NS_04	1	7	1	2,15	30,71%	1,750
NS_05	1	7	3	3,25	46,43%	2,076
NS_06	1	7	2	2,95	42,14%	2,117
NS_07	1	7	5	4,87	69,57%	2,044
CCP_01	1	7	6	6,15	87,86%	,979
CCP_02	1	7	6	6,02	86,00%	1,147
CCP_03	1	7	7	6,04	86,29%	1,392
CCP_04	1	7	7	6,16	88,00%	1,339
CCP_05	2	7	6	6,21	88,71%	,921
CCP_06	1	7	6	5,88	84,00%	1,222
IEC_01	1	7	5	4,63	66,14%	2,031
IEC_02	1	7	5	5,06	72,29%	1,932
IEC_03	1	7	6	5,58	79,71%	1,696
IEC_04	1	7	6	5,55	79,29%	1,794

Fonte: Autores.

Conforme apresentado na Tabela 4, nota-se que todas as assertivas pesquisadas apresentaram respostas mínimas e máximas na escala elaborada, mínimo 1 e máximo 7, excetuando-se a variável CCP\_05 – “Eu acredito que posso executar muito bem os trabalhos de uma carreira na área de auditoria”, que obteve **mínimo de 2**.

Quanto a mediana, é possível observar na Tabela 4 que as variáveis AT\_01, AT\_06 e AT\_08, referentes a dimensão atitude, e CCP\_03 e CCP\_04, referentes a dimensão controle comportamental percebido, apresentaram 7 como mediana, o valor máximo da escala. Os menores valores foram computados nas variáveis NS\_01 e NS\_04 que apresentaram 2 como mediana e a variável NS\_04, com valor de 1, ambas da dimensão normas subjetivas. **Já, para a média, a assertiva AT\_01 – “Eu acho o trabalho na área de auditoria valioso” - obteve maior pontuação (6,53), seguida da assertiva CCP\_05 - “Eu acredito que posso executar muito bem os trabalhos de uma carreira na área de auditoria” (6,21). A menor pontuação ocorreu na assertiva NS\_04 “Meus parentes (irmãos, tios, primos) me influenciaram a seguir a carreira de auditoria”, seguida da assertiva NS\_01 - “Meus pais me influenciam a seguir a carreira de auditoria” (2,15 e 2,62, respectivamente).**

Estes resultados demonstram que os profissionais consideram importante o trabalho na área de auditoria, assim como julgam ter capacidade de executar, com êxito, os trabalhos desenvolvidos nesta carreira, o que vai de encontro aos achados de Santos, Moura e Almeida (2018), em que os futuros profissionais de contabilidade mostraram-se otimistas em relação à carreira contábil, pois consideram o trabalho valioso e acreditam em sua capacidade de exercer uma carreira contábil após a conclusão do curso. Além disso, os profissionais **não consideram que seus parentes próximos, de segundo, terceiro e quarto grau, como irmãos, tios e primos, e de primeiro grau, seus pais, interferiram na escolha da carreira de auditoria, corroborando com os achados de Marçal et al. (2018)** e Santos e Almeida (2018), os quais encontraram que influências externas (de terceiros) nem sempre interferem na escolha da carreira dos futuros profissionais de contabilidade.

Na Tabela 4, os menores desvios padrões ocorreram em CCP\_05 - “Eu acredito que posso executar muito bem os trabalhos de uma carreira na área de auditoria”, seguido da assertiva AT\_01 - “Eu acho o trabalho na área de auditoria valioso” e da CCP\_01 - “Eu tenho educação/preparo suficiente para seguir uma carreira na auditoria”, demonstrando uniformidade nas respostas dos profissionais de auditoria. Essas variáveis obtiveram razões altas, evidenciando que os profissionais, homogeneamente, concordam com tais assertivas. O maior desvio padrão ocorreu em NS\_06 - “Meu namorado/esposo/ companheiro(a) me influencia a seguir a carreira na área de auditoria”, seguido da assertiva NS\_05 - “Meus amigos me influenciam a seguir na carreira de auditoria” e da NS\_03 - “Meu(s) professor(es) me influenciou(aram) a seguir na carreira de auditoria”, revelando dispersão nas respostas. Essas variáveis obtiveram razões moderadas, justificado pela heterogeneidade das respostas.

As razões moderadas se destacaram nas variáveis NS\_01, NS\_06, NS\_03 e AT\_05, principalmente na dimensão normas subjetivas, o que revela uma presença moderada dessas características comportamentais. Ainda, verifica-se que apenas a variável NS\_04 apresentou razão baixa, ou seja, para os profissionais pesquisados, os parentes (irmãos, tios, primos) demonstraram baixa influencia na opção pela carreira de auditoria. Percebe-se que nesta dimensão apenas os profissionais da área se mostraram como fortes influenciadores da opção pela carreira em auditoria. Posteriormente, analisou-se a estatística descritiva das dimensões da escala de intenção de escolha da carreira (Tabela 5).

Tabela 5 - Estatística descritiva para as dimensões de intenção de escolha da carreira

Dimensões	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Razão	Desvio Padrão
AT	2,50	7,00	5,75	5,5881	79,83%	,85404
NS	1,00	6,57	3,29	3,5084	50,12%	1,24062
CCP	1,67	7,00	6,17	6,0755	86,79%	,90115
IEC	1,00	7,00	5,63	5,2035	74,34%	1,61031

Fonte: Autores.

Conforme apresentado na Tabela 5, nota-se que a dimensão AT, composta por 8 itens, alcançou o mínimo de 2,5 e o máximo de 7 pontos. Para NS o máximo foi 6,57 e o mínimo foi de 1 ponto, assim como para IEC que conta com 4 itens, alcançou o máximo de 7 pontos. A dimensão CCP apresenta 6 itens, também alcançou o máximo de 7 pontos, sendo o mínimo de 1,67. Quanto à mediana, a dimensão CCP apresentou o maior valor, 6,17, seguida da dimensão AT com 5,75 pontos. A IEC teve como mediana 5,63. Por fim, a dimensão que

apresentou a menor mediana dentre o construto analisado foi NS, 3,29 pontos. Ainda, percebe-se que a dimensão AT apresentou menor valor para desvio padrão frente às demais dimensões, demonstrando uniformidade nas respostas. Oposto ao ocorrido para intenção, que obteve maior desvio padrão entre as respostas, por meio da qual entende-se que os profissionais não são unânimes quanto à intenção em seguir na carreira de auditoria.

Quanto a média nota-se que a dimensão CCP apresentou a maior pontuação (6,07), na qual, avaliada juntamente com a caracterização do perfil dos respondentes, confirma que os pesquisados, mesmo sendo jovens e com pouco tempo de experiência na área, sentem-se confiantes e acreditam na sua capacidade de executar os trabalhos da carreira de auditoria (CCP\_05, CCP\_04 e CCP\_01). Ainda, a dimensão AT apresentou 5,58 como média, sendo resultado da alta média encontrada para as assertivas AT\_01, AT\_08 e AT\_06, que vai ao encontro do analisado no terceiro bloco do questionário, na qual os pesquisados informaram que os fatores que mais influenciaram na escolha da carreira de auditoria foi a admiração pela mesma e as oportunidades do mercado de trabalho.

A IEC apresentou valor de 5,20, considerada razão alta, podendo ser explicada pela alta média encontrada para as assertivas IEC\_03, IEC\_04 e IEC\_02, na qual, avaliada juntamente com a caracterização do perfil, confirma que os pesquisados se sentem felizes e satisfeitos em seguir a carreira na auditoria. Esse resultado é suportado pelo estudo de Mendonça e Martins (2016). Por fim, a dimensão NS apresentou a menor média de pontuação (3,50), como resultado da baixa média encontrada para as assertivas NS\_04 e NS\_01. Resgatando a caracterização do perfil dos respondentes, na qual os pesquisados selecionaram apenas 20 vezes a opção “Influência Familiar”, evidenciando que a família não foi um fator para escolha pela carreira de auditoria, o que corrobora com os achados de Marçal et al. (2018) e Santos e Almeida (2018).

Em seguida, para que fosse estimada a confiabilidade das respostas coletadas foi apurado o Alfa de Cronbach. Para a escala de intenção de escolha da carreira obteve-se Alfa de Cronbach geral de  $\alpha = 0,873$ , significando que os valores resultantes da aplicação do questionário são confiáveis. Além disso, apurou-se a confiabilidade das dimensões, sendo: AT  $\alpha = 0,753$ , NS  $\alpha = 0,767$ , CCP  $\alpha = 0,858$ , e IEC  $\alpha = 0,885$ . Os valores das cargas padronizadas de cada dimensão são superiores a 0,70, apresentando valores aceitáveis, conforme recomendado por Hair Jr. et al. (2009), concluindo-se que são confiáveis. Isto posto, a seguir detalha-se as análises do construto engajamento no trabalho.

### *4.3 Engajamento no trabalho*

A Tabela 6 apresenta a estatística descritiva contemplando mínimo, máximo, mediana, média, razão e desvio padrão para as assertivas de engajamento no trabalho.

Tabela 6 - Estatística descritiva para as assertivas de engajamento no trabalho

Variáveis	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Razão	Desvio Padrão
VI_01	1,00	7,00	5	4,7500	67,86%	1,42158
VI_02	1,00	7,00	5	4,6891	66,99%	1,51184
VI_03	1,00	7,00	5	4,7212	67,45%	1,75578
VI_04	1,00	7,00	6	5,5737	79,62%	1,57789
VI_05	1,00	7,00	6	5,6154	80,22%	1,28038
VI_06	1,00	7,00	6	5,8878	84,11%	1,11850
VI_07	1,00	7,00	3	3,5160	50,23%	2,10337
DE_01	1,00	7,00	6	5,5513	79,30%	1,40186
DE_02	1,00	7,00	5	5,1346	73,35%	1,54914
DE_03	1,00	7,00	5	5,1763	73,95%	1,62507
DE_04	1,00	7,00	6	6,0705	86,72%	1,20082
DE_05	1,00	7,00	7	6,3333	90,48%	1,06287
CO_01	1,00	7,00	6	5,9840	85,49%	1,39004
CO_02	1,00	7,00	5	4,8974	69,96%	1,67132
CO_03	1,00	7,00	6	5,5288	78,98%	1,53600
CO_04	1,00	7,00	6	5,5609	79,44%	1,44218
CO_05	1,00	7,00	5	5,0385	71,98%	1,59535
CO_06	1,00	7,00	6	5,4391	77,70%	1,73005

Fonte: Autores.

Conforme apresentado na Tabela 6, constata-se que todas as assertivas pesquisadas apresentaram respostas mínimas e máximas na escala elaborada, mínimo um e máximo sete. Para a mediana constata-se que a variável DE\_05 - “Para mim, o meu trabalho é desafiador”, referente a dimensão DE, apresentou o valor máximo da escala, 7. A mediana mínima foi de três, referente a variável VI\_07 - “Diante da pandemia de Covid-19, sinto/senti insegurança no trabalho”, da dimensão VI. As demais assertivas variaram entre 5 e 6 pontos de mediana.

Referente a média, a assertiva DE\_05 também obteve maior pontuação (6,33), seguida da assertiva DE\_04 - “Tenho orgulho do trabalho que realizo” (6,07). A menor pontuação ocorreu na assertiva VI\_07 (3,51), seguida da assertiva VI\_02 - “No meu trabalho, sinto-me forte e cheio de vigor” (4,69). Estes resultados demonstram que, com muita frequência os profissionais consideram o trabalho na área de auditoria desafiador e sentem-se orgulhosos de realizar o trabalho nesta área. Observou-se que os profissionais brasileiros raramente sentem-se inseguros no trabalho diante da pandemia de Covid-19, divergindo dos achados de Albitar et al. (2020) e Martins (2020) que identificaram vários impactos e obstáculos enfrentados pelos profissionais de auditoria do Reino Unido e de Portugal, respectivamente.

Albitar et al. (2020) sugerem que a pandemia Covid-19 impactou os salários dos profissionais de auditoria, o que, pode afetar negativamente o desempenho destes, pois eles teriam poucas motivações para realizar suas funções da maneira mais eficiente e eficaz. Por sua vez, Martins (2020) identificou alguns impactos enfrentados pelos profissionais de auditoria de Portugal, a saber: o aumento de pressão, da carga horária de trabalho, o distanciamento da equipe de trabalho (que atrasou o processo), maior dificuldade de conciliação de vida profissional e pessoal, entre outros. Em oposição a isso, evidenciou-se no presente estudo que os profissionais de auditoria brasileiros se sentem fortes e vigorosos no ambiente laboral.

Para o desvio-padrão os menores valores ocorreram em DE\_05 – “Para mim, o meu trabalho é desafiador”, seguido de VI\_06 – “Em relação ao meu trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não dão certo” e da DE\_04 – “Tenho orgulho do trabalho que realizo”. Isso demonstra uma maior uniformidade das respostas dos profissionais de auditoria para essas assertivas. O maior valor foi observado em VI\_07 – “Diante da pandemia de Covid-19, sinto/senti insegurança no trabalho”, seguido da assertiva VI\_03 – “Tenho vontade de ir ao trabalho quando levanto de manhã” e da CO\_06 – “É difícil desligar-me do meu trabalho”, revelando uma maior dispersão nas respostas dos profissionais.

A seguir, tem-se a estatística descritiva das dimensões de engajamento (Tabela 7).

Tabela 7 - Estatística descritiva para as dimensões de engajamento no trabalho

Dimensões	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Razão	Desvio Padrão
Vigor	1,57	7,00	5,14	4,9648	70,93%	,93007
Dedicação	1,00	7,00	6,00	5,6532	80,76%	1,15170
Concentração	1,17	7,00	5,50	5,4079	77,26%	1,09735

Fonte: Autores.

Conforme demonstrado na Tabela 7, nota-se que para VI o mínimo foi de 1,57 pontos, para DE o mínimo foi de 1, ponto e para CO foi de 1,17 pontos. Quanto ao valor máximo, foi apresentado o valor 7 para as 3 dimensões de engajamento no trabalho. Referente a mediana, considera-se que a dimensão DE apresentou o maior valor, 6 pontos, seguida da dimensão CO com 5,5 pontos. Por fim, a dimensão que obteve a menor mediana foi VI, com 5,14 pontos.

Para a média, por conseguinte, DE obteve maior pontuação (5,65), sendo resultado da alta média encontrada para as assertivas DE\_05, DE\_04 e DE\_01 que demonstram que os profissionais pesquisados se sentem orgulhosos do trabalho de auditoria que realizam, o consideram cheio de significado e propósito, porém, desafiador. Isso é confirmado pelos autores Schaufeli et al. (2014), que afirmam que quando a dedicação apresenta altos escores, é porque o indivíduo se identifica com o seu trabalho, percebe como algo de significado, inspirador e desafiador sentindo entusiasmo e orgulho em relação ao trabalho.

A dimensão CO apresentou 5,4 como média, sendo resultado da alta média encontrada para as assertivas CO\_01, CO\_04 e CO\_03 que demonstram que os profissionais pesquisados ficam em “estado de *Flow*” quando estão trabalhando, pois têm a sensação que o tempo voa enquanto estão trabalhando, assim como ficam absorvidos e sentem-se felizes quando estão intensamente envolvidos pelas atividades profissionais. Tais achados vão ao encontro do descrito por Gonzales-Roma et al. (2006) e Schaufeli et al. (2014), que afirmam que os indivíduos que apresentam altos escores de concentração, sentem-se envolvidos e imersos no trabalho, assim como tem dificuldade em desapegar-se e esquecem tudo a sua volta, parecendo que o tempo voa quando estão trabalhando, caracterizando-se pela concentração total.

A menor média ocorreu em VI apresentando o valor de 4,96, sendo considerada uma média alta, podendo ser resultante dos valores encontrados para as assertivas VI\_06, VI\_05 e VI\_04, que demonstram que os profissionais pesquisados são persistentes e conseguem se adaptar facilmente frente a adversidades no trabalho, assim como se mantém trabalhando por longos períodos de tempo. Isso é suportado por Gonzales-Roma et al. (2006) que afirmam que essa dimensão é caracterizada por altos níveis de energia e resistência mental durante o trabalho, a vontade de investir esforço em seu trabalho e persistência, mesmo em face de dificuldades.

Ainda, Schaufeli et al. (2014), descrevem que quanto mais alto o escore identificado em vigor, mais alto o nível de energia no trabalho. Estes resultados demonstram que frequentemente os profissionais de auditoria sentem-se vigorados, dedicados e concentrados no seu trabalho.

A dimensão VI apresentou ainda o menor valor para o desvio padrão frente às demais dimensões, demonstrando maior uniformidade nas respostas, oposto ao ocorrido para DE, que obteve maior desvio padrão entre as respostas. Por meio da qual, entende-se que os profissionais não são unânimes quanto à sua dedicação pessoal no trabalho de auditoria.

Complementarmente analisou-se a pontuação total para engajamento no trabalho. Para o construto de engajamento o mínimo foi de 28, e o máximo 126, pontos. Quanto a mediana apurou-se um total de 102, pontos. No que tange a média, a pontuação para o construto foi de 95,46, evidenciando uma razão alta. Tendo em vista os resultados obtidos, considera-se que os profissionais brasileiros de auditoria se sentem altamente engajados no exercício do seu trabalho. Schaufeli e Bakker (2004) afirmam que, quanto mais alto o escore identificado em vigor, dedicação e concentração, maior será o engajamento no trabalho.

Isto posto, para a escala de engajamento no trabalho auferiu-se Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0,917$ , significando que os valores resultantes da aplicação do questionário são confiáveis. A dimensão VI obteve  $\alpha = 0,701$ , DE resultou em  $\alpha = 0,889$  e CO teve  $\alpha = 0,793$ . Diante disso, infere-se que os valores das cargas padronizadas de cada dimensão apresentam valores confiáveis, pois evidenciam valores superiores a 0,70, denotando-se uma boa consistência interna (HAIR JR. et al., 2009). A seguir analisa-se as associações entre as escalas de intenção de escolha da carreira e engajamento no trabalho.

#### 4.4 Relação entre intenção de escolha da carreira e engajamento no trabalho

Para analisar a relação entre as dimensões das escalas de intenção de escolha da carreira e engajamento no trabalho aplicou-se o teste de correlação entre as duas escalas aplicadas. Considerou-se a Correlação de Spearman para a associação entre as dimensões de intenção e engajamento no trabalho. A Tabela 8 mostra os resultados dessa associação.

Tabela 8 - Correlação entre intenção e engajamento no trabalho

	AT	NS	CCP	IEC	VI	DE	CO
AT	<b>1,000</b>						
NS	,381**	<b>1,000</b>					
CCP	,308**	,137*	<b>1,000</b>				
IEC	,579**	,347**	,303**	<b>1,000</b>			
VI	,628**	,325**	,270**	,615**	<b>1,000</b>		
DE	,694**	,379**	,292**	,676**	,801**	<b>1,000</b>	
CO	,500**	,267**	,278**	,511**	,689**	,739**	<b>1,000</b>

\*\* A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

\*A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

Fonte: Autores.

A partir da Tabela 8 infere-se que a associação entre as dimensões da intenção de escolha da carreira e do engajamento no trabalho apresentaram correlações positivas, significativas ao nível de 0,01 e 0,05. Ou seja, essa análise foi significativa a 1% e 5%, logo, existem 99% e 95% de chances de relação entre essas dimensões. Para as associações entre as dimensões da escala da intenção, a dimensão AT, que se refere à influência e julgamento pessoal do indivíduo sobre a realização de um determinado comportamento (FISHBEIN; AJZEN, 1975; MOUTINHO; ROAZZI, 2010), revelou diferentes níveis de correlação. Essa dimensão incorreu em correlação significativa com IEC (0,579). AIEC indica o esforço despendido para a realização de determinado comportamento, apresentando uma correlação forte e positiva (HULLEY et al., 2003).

A associação com de AT com NS, que se refere a percepção de que as “pessoas de referência” apoiariam ou não a decisão de realizar o comportamento em questão (AJZEN, 2002), apresentou coeficiente de 0,381, ou seja, correlação positiva classificada como fraca. Ainda, AT com a dimensão DCCP, que corresponde a auto percepção da facilidade ou dificuldade de realizar determinado comportamento (SANTOS; ALMEIDA, 2018), atitude teve uma correlação positiva e fraca (0,308). As dimensões de NS, CCP e IEC, com base na classificação de Hulley et al. (2003), estão fraca e positivamente relacionadas umas com as outras, sendo NS com CCP (0,137), NS com IEC (0,347), e CCP e IEC (0,303). Comparando tais resultados com a literatura correlata, verifica-se que Santos, Moura e Almeida (2018), apresentaram coeficientes de correlação semelhantes ao presente estudo, ambas demonstrando associações significativas e positivas entre as dimensões de intenção de escolha da carreira.

Com base nisso, pode-se inferir que as dimensões de atitude, normas subjetiva e controle comportamental percebido são significativas e positivas preditoras da intenção dos profissionais a seguirem a carreira de auditoria. Os resultados obtidos convergem com Fishbein e Ajzen (1975), que mostram que as intenções são mais bem previstas pelas atitudes do indivíduo com relação ao comportamento específico, do que pelas NS ou pelo CCP.

Em seguida, atenta-se para as associações dos constructos de engajamento. As dimensões VI, DE e CO, com base na classificação de Hulley et al. (2003) estão forte e positivamente relacionadas umas com as outras. O coeficiente de correlação entre VI e DE apresentou maior pontuação, sendo 0,801. De acordo com os autores Schaufeli e Bakker (2004) e Vazquez et al. (2015), a dimensão VI é caracterizada como altos níveis de resiliência, energia, persistência e esforços perante as dificuldades. Enquanto que a dimensão DE é definida como inspiração, orgulho, entusiasmo, senso de significado e desafio relacionado ao trabalho. Em concordância com essas definições, infere-se que estas duas dimensões resultam em um complemento, pois se há energia, resiliência e persistência, o profissional de auditoria tende a ter orgulho, inspiração e entusiasmo, agregando significado à sua atividade laboral.

O coeficiente de correlação entre VI e CO é de 0,689, percebe-se que existe correlação positiva e forte entre os dois fatores. A dimensão CO é definida como um estado total de imersão e concentração, bem como de felicidade vivenciada pelo indivíduo no ambiente laboral (SALANOVA; AGUT; PEIRÓ, 2005; SCHAUFELI; BAKKER, 2004). Neste sentido, considera-se que se o profissional de auditoria se sente vigoroso, se há energia, resiliência e persistência, o mesmo tende a manter elevado nível de imersão e concentração no trabalho, demonstrando dificuldade para desligar-se de sua atividade profissional, acompanhado da percepção de que o tempo passa mais rapidamente no ambiente laboral. Ainda, o coeficiente de correlação entre DE e CO é de 0,739, inferindo-se a existência de correlação forte entre os fatores (HULLEY et al., 2003). Isso sugere que se há orgulho, inspiração e entusiasmo, o profissional desenvolverá

um maior nível de concentração, imersão e felicidade no desenvolvimento de sua atividade profissional na área de auditoria.

Isto posto, prossegue-se com a interpretação das associações entre as escalas. A dimensão AT, está fortemente relacionada com as dimensões **de engajamento** (HULLEY et al., 2003). Para VI obteve 0,628, para DE 0,694 e para CO a associação foi de 0,500. Quanto à **dimensão de NS**, a mesma apresentou associações fracas para as três dimensões de engajamento do trabalho. Essa dimensão demonstrou coeficiente de correlação de 0,325 para a dimensão VI, 0,379 para DE e 0,267 para concentração CO. E, a dimensão de CCP, com base na classificação de Hulley et al. (2003), também está fraca e positivamente relacionada com as três dimensões de engajamento do trabalho (vigor, dedicação e concentração). Os coeficientes de correlação foram, respectivamente, de 0,270 para VI, de 0,292 para DE, e, de 0,278 para CO.

Por fim, quanto às correlações da dimensão IEC, a mesma apresentou associações significativas positivas e fortes (HULLEY et al., 2003). Apurou-se coeficiente de 0,615 para a dimensão VI, de 0,676 para DE e de 0,511 para CO. Com base nisso, infere-se que existe relação entre as escalas de intenção de escolha da carreira e engajamento do trabalho. Dito isto, a seguir relacionou-se os constructos pesquisados com algumas características do perfil (Tabela 9).

Tabela 9 - Correlação entre os constructos pesquisados e perfil

Perfil\Constructos	AT	NS	CCP	IEC	VI	DE	CO	ENG
Sexo	-,052	,040	,087	,006	,031	-,015	,013	,006
Idade	,106	,145*	,243**	,158**	,194**	,128*	,046	,128*
Estado Civil	,069	-,010	,249**	,116*	,097	,080	,073	,099
Escolaridade	,027	-,005	,142*	-,010	,053	,075	,047	,062
Satisfação com o curso	,511**	,306**	,255**	,498**	,434**	,539**	,387**	,486**
Estar trabalhando	-,006	-,035	-,109	-,094	-,005	-,018	,074	,008
Renda mensal	-,018	-,009	,381**	,002	,013	-,029	,023	,000
Tempo na profissão	-,053	,039	,409**	-,033	-,029	-,070	-,020	-,042

\*\* A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

\*A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

Fonte: Autores.

A partir da Tabela 9 percebe-se que sexo e estar trabalhando não apresentaram associações significativas para intenção e engajamento no trabalho. Idade demonstrou correlações positivas e fracas com NS, CCP, IEC, VI, DE e ENG (engajamento), revelando ser uma variável que pode contribuir para o engajamento e escolha da carreira. Nesse sentido, destaca-se que a amostra pesquisada é predominantemente jovem, com menos de 30 anos de idade. Estado civil apresentou associações significativas positivas fracas para CCP e IEC, cabe salientar que a amostra é composta majoritariamente por solteiros.

Escolaridade apresentou significância positiva fraca apenas com CCP, nesse aspecto menciona-se que a maioria dos pesquisados detinha graduação completa. Adicionalmente, a satisfação com o curso de graduação revelou correlações significativas e positivas fracas, moderadas e fortes com todos os constructos pesquisados, destacando-se AT, IEC, DE e ENG. Dessa forma, entende-se que a satisfação com o curso de graduação é uma variável que interfere tanto na intenção de escolha pela carreira, quanto no engajamento no trabalho. Por fim, renda e tempo

na profissão demonstraram associações positivas significativas com CCP, sendo a primeira fraca e a segunda moderada (HULLEY et al., 2003). Diante disso, infere-se que variáveis do perfil como idade, estado civil, escolaridade, satisfação, renda e tempo de atuação podem contribuir para a intenção de escolha da carreira e o engajamento no trabalho dos profissionais de auditoria.

## 5 Conclusão

Para o profissional da auditoria a intenção de decidir por uma carreira não consiste apenas na escolha de um ramo de atuação dentro da área contábil, mas também, no engajamento para a manutenção da mesma, considerando que o engajamento pode refletir na qualidade e produtividade do trabalho. Diante disso, neste estudo questionou-se: qual a relação entre as escalas de intenção de escolha da carreira e engajamento no trabalho, para o profissional de auditoria? Para isso foi aplicado um questionário a profissionais de auditoria do Brasil, contemplando escalas validadas sobre intenção de escolha da carreira e engajamento no trabalho.

Inicialmente descreveu-se o perfil da amostra pesquisada, que, de modo geral corresponde a profissionais da área de auditoria do sexo masculino, entre 21 e 30 anos de idade, solteiros, com graduação concluída, satisfeitos com o curso de graduação e a carreira de auditoria escolhidos. Estes profissionais trabalham na área de auditoria, atuando predominantemente, nos setores de serviços e indústria. No momento, o tempo de atuação na área é de até 5 anos com rendimento bruto mensal acima de 5 salários. Os fatores que mais influenciaram a seguir a carreira de auditoria foram as oportunidades ofertadas para atuação pelo mercado de trabalho, por sentirem admiração pela profissão e pelas expectativas salariais futuras.

Em seguida, os fatores atitudinais, normas subjetivas, controle comportamental percebido e a intenção de escolha da carreira desses profissionais foram identificadas. Os dados revelaram que, quanto à dimensão atitude pessoal, existe alta influência e julgamento pessoal do indivíduo sobre a escolha da carreira de auditoria. Desta forma, os fatores que mais influenciaram foram a admiração pela mesma e as oportunidades do mercado de trabalho. Quanto à normas subjetivas, observou-se que existe moderada influência em suas decisões, das pessoas que estão à volta desses profissionais, destacando-se os colegas de profissão. A saber, a família (irmãos, tios e primos) não foi um fator preditor para escolha da carreira de auditoria.

Ainda, quanto ao controle comportamental percebido, destaca-se que os profissionais de auditoria, predominantemente jovens (menos de 30 anos) e com pouco tempo de experiência na área (até cinco anos), sentem-se confiantes e acreditam na sua capacidade de executar os trabalhos da carreira de auditoria. Para a intenção constatou-se alta intenção de escolha e manutenção da carreira profissional em auditoria, revelando que esses profissionais estão felizes em seguir nessa área e que pretendem crescer na carreira de auditoria nos próximos anos.

Já, para as dimensões vigor, dedicação e concentração mensurou-se razão alta, o que resultou em alto engajamento no trabalho dos profissionais brasileiros de auditoria. A dimensão dedicação obteve maior média, demonstrando que esses profissionais se sentem orgulhosos do trabalho que realizam, o consideram cheio de significado, propósito, e, desafiador. A dimensão concentração também apresentou razão alta, revelando que esses profissionais ficam em “estado de *Flow*” quando estão trabalhando, pois têm a sensação que o tempo voa, assim como, ficam absorvidos e sentem-se felizes quando estão intensamente envolvidos com o trabalho.

A menor pontuação ocorreu na dimensão vigor, sendo considerada igualmente em razão alta, evidenciando que os profissionais de auditoria são persistentes e conseguem se adaptar facilmente às adversidades no trabalho, assim como se mantêm trabalhando por períodos de tempo longos. Estes resultados demonstram que frequentemente esses profissionais sentem-se vigorados, dedicados e concentrados no exercício do seu trabalho. Diante dos resultados auferidos, constata-se que os profissionais de auditoria se sentem engajados no trabalho.

Por fim, demonstrou-se a relação entre as dimensões das escalas intenção de escolha da carreira e engajamento no trabalho, em que a correlação evidenciou a existência de associação entre intenção de escolha da carreira e engajamento do trabalho, com correlações fortes para as dimensões atitude e intenção, e entre as três dimensões de engajamento no trabalho (dedicação, vigor e concentração). Correlações fortes também foram verificadas para as dimensões de intenção e atitude com as dimensões de engajamento, vigor, dedicação e concentração. A correlação evidenciou associações fracas para as dimensões atitude e normas subjetivas, atitude e controle comportamental percebido e entre as dimensões normas subjetivas, controle comportamental percebido e intenção. Ainda, verificou-se correlações fracas das dimensões de normas subjetivas e controle comportamental percebido com as três dimensões de engajamento no trabalho (dedicação, vigor e concentração).

Além disso, relacionou-se essas escalas com características do perfil dos profissionais pesquisados, evidenciando que as variáveis do perfil sexo e estar trabalhando não apresentaram associações significativas para intenção e engajamento no trabalho. No entanto, as demais variáveis do perfil, quais sejam: idade, estado civil, escolaridade, satisfação, renda e tempo de atuação, apresentaram associações positivas e significativas, concluindo-se que podem contribuir para a intenção de escolha da carreira e o engajamento no trabalho.

Deste modo alcançou-se o objetivo geral de analisar a relação entre as escalas de intenção de escolha da carreira e engajamento no trabalho, para o profissional de auditoria. Conclui-se que as relações entre as dimensões da escala de intenção de escolha da carreira e as dimensões das escalas de engajamento no trabalho são suportadas.

Este estudo apresenta contribuições práticas e teóricas, visto que não foi possível identificar na literatura científica até o mês de maio de 2021, nenhum estudo que contemplasse concomitantemente as duas temáticas aqui pesquisadas, o que reforça o caráter original da pesquisa. Desta forma, este estudo supriu uma lacuna teórica na área comportamental, auxiliando no entendimento acerca do comportamento do profissional de auditoria e, adicionalmente, incentivando o uso de teorias da Psicologia Social na Contabilidade.

Como limitações da pesquisa cita-se o questionário adotado que, de certo ponto, restringe a validade dos resultados, pois podem haver outras variáveis que influenciam a intenção de escolha da carreira, bem como, outras variáveis que determinam o engajamento no trabalho, que não foram consideradas. Outro limitador refere-se à escassez de estudos voltados ao engajamento, principalmente na área contábil.

Diante disso, os resultados ora encontrados, embora específicos de profissionais de auditoria brasileiros, podem ser analisados, comparados e inspirar novas pesquisas em outros contextos, que venham a contribuir e incentivar o desenvolvimento de estudos voltados ao comportamento. Para futuras pesquisas sugere-se a adoção de diferentes meios para coleta de dados, bem como, a consideração de variáveis distintas para análise como aspectos voltados à cultura ou à formação profissional. Encoraja-se que futuros estudos repliquem esta pesquisa.

## Referências

- AJZEN, I.; FISHBEIN, M. **Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior**. Englewood Cliffs, Nova Jersey: Prentice Hall, 1980.
- AJZEN, I. **The Theory of Planned Behavior**. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, v. 50, n. 2, p. 179-211, 1991.
- AJZEN, I. Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior1. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 32, n. 1, p. 665–683, 2002.
- ALBITAR, K.; GERGED, A. M.; KIKHIA, H.; HUSSAINEY, K. Auditing in times of social distancing: the effect of COVID-19 on auditing quality. **International Journal of Accounting & Information Management**, 2020.
- AMORIM, T. N. G. F.; PAULA, J. M. S.; OLIVEIRA, R. R. Competências dos Auditores Internos: um estudo em Instituições Federais de Ensino Superior no Brasil. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 10, n. 2, p. 82-100, 2020.
- ATTIE, W. **Auditoria: conceitos e aplicações**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2018.
- BIANCHI, M.; WERLANG, J. D.; VENTURINI, L. dal B.; MACHADO, V. N. Percepção dos discentes do curso de Ciências Contábeis e da Especialização em Perícia e Auditoria acerca do ensino e do mercado de trabalho em Auditoria. **Revista Ambiente Contábil**, Natal-RN, v. 11, n. 2, p. 266-285, jul./dez., 2019.
- CFC. NBC PG 100 (R1): Cumprimento do código, dos princípios fundamentais e da estrutura conceitual. Brasília: CFC, 2019. Disponível em: <[https://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCPG100\(R1\).pdf](https://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCPG100(R1).pdf)>. Acesso em: 20 abr. 2021.
- CONSOLARO, A. Qual pós-graduação devo escolher? Especialização ou mestrado? Qual delas? **Rev. Clín. Ortod. Dental Press**, v. 17, n. 1, p. 90-5, fev-mar. 2018.
- CREPALDI, S. A.; CREPALDI, G. S. **Auditoria contábil: teoria e prática**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- EMMERLING, R. J.; CHERNISS, C. Emotional Intelligence and the Career Choice Process. **Journal of Career Assessment**, v. 11, n. 2, p. 153-167, 2003.
- FISHBEIN, M.; AJZEN, I. **Belief, attitude, intention and behavior: an introduction to theory and research**. Reading, MA: Addison-Wesley, 1975.
- FREITAS, L. A. V de; CHARÃO-BRITO L. Engajamento no trabalho: um estudo em profissionais multidisciplinares de saúde em um município da região sul. **Revista CESUMAR Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, v. 21, n. 2, p. 407-419, jul./dez. 2016.

GONZALES-ROMA, V.; SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B.; LLORET, S. Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? **Journal of Vocational Behavior**, v. 68, n. 1, p. 165-174, 2006.

HAIR JR., J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B.; ANDERSON, R. E.; TATHAN, R. L. **Análise multivariada de dados**. Tradução A. Sant'Anna. 6a ed. Porto Alegre, RS: Bookman, 2009.

HOFF, J.; ALBERTON, L.; CAMARGO, R. de C. C. P. A visão da academia e do mercado de trabalho sobre o ensino da auditoria. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, Brasília, v. 11, n. 1, p. 52-68, 2017.

HULLEY, S. B.; CUMMINGS S. R.; BROWNER, W. S.; GRADY, D.; HEARST, N.; NEWMAN, T. B. **Delineando a pesquisa clínica: uma abordagem epidemiológica**. 2. ed. Porto Alegre: Editora Artmed; 2003.

KRÜGER, C.; RAMOS, L. F. Comportamento empreendedor, a partir de características comportamentais e da intenção empreendedora. **REGEPE – Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 9, n. 4, p. 556-583, set./dez. 2020.

MARÇAL, R. R.; CARVALHO, T. F. M. de; BUFONI, A. L.; CRUZ, C. F. da. Fatores determinantes na escolha da carreira acadêmica em contabilidade: uma visão de mestrandos em Ciências Contábeis sob a luz da teoria do comportamento planejado. **Revista Evidenciação Contábil & Finanças**, João Pessoa, v. 6, n. 3, p. 4-20, set./ dez. 2018.

MARTINS, C. I. D. **Os Impactos do Covid-19 em Empresas de Auditoria**. 2020. 83 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade e Controle de Gestão) - Faculdade de Economia Universidade do Porto, 2020. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/130593/2/432387.pdf>>. Acesso em: 07 jan. 2021.

MENDONÇA, S. de L.; MARTINS, V. F. Decidi ser auditor: Um recorte de auditores e ex-alunos de uma instituição federal de ensino superior. **RAGC**, v. 4, n. 13, p. 173-192, 2016.

MERCALI, G. D.; COSTA, S. G. Antecedentes do engajamento no trabalho dos docentes de ensino superior no Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 1, 2019.

MOTA, P. R.; MARTINS, V. F. Novo relatório do auditor independente: uma análise dos principais assuntos de auditoria evidenciados nas empresas do setor aéreo brasileiro. **RAGC**, v. 6, n. 25, p. 65-84, 2018.

MOUTINHO, K.; ROAZZI, A. As teorias de ação racional e de ação planejada: relações entre intenções e comportamentos. **Avaliação Psicológica**, v. 9, n. 2, p. 279-287, 2010.

NOGUEIRA, H. A vida de pica-pau: percepções de trainees de auditoria e consultoria. 2018. 32 f. **Trabalho de conclusão de graduação** (Graduação em Ciências Contábeis). Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2018.

SALANOVA, M.; AGUT, S.; PEIRÓ, J. M. Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. **Journal of Applied Psychology**, v. 90, n. 6, p. 1217-1227, 2005.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. del P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTOS, E. A.; ALMEIDA, L. B. Seguir ou não carreira na área de contabilidade: um estudo sob o enfoque da Teoria do Comportamento Planejado. **Revista de Contabilidade e Finanças da USP**, v. 29, n. 76, p. 114-128, 2018.

SANTOS, E. A.; MOURA, I. V.; ALMEIDA, L. B. Intenção dos Alunos em seguir carreira na Área de Contabilidade sob a Perspectiva da Teoria do Comportamento Planejado. **REPeC – Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, Brasília, v. 12, n. 1, p. 66-82, 2018.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**, v. 25, n. 3, p. 293-315, 2004.

SCHAUFELI, W. B.; DIJKSTRA, P.; VAZQUEZ, A. C. **Engajamento no trabalho**. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2013.

SCHAUFELI, W. B.; TRUSS, C.; DELBRIDGE, R.; ALFES, K.; SHANTZ, A.; SOANE, E. **What is engagement?** Employee engagement in theory and practice. UK: Routledge, 2014.

SILVA, M. C. da; MARTINS, V. F.; ROCHA, V. A. da. A profissão de Auditor: Como está a motivação dos discentes de ciências contábeis para seguir esta carreira? **RAGC**, v. 4, n.17, p. 154-174, 2017.

VAZQUEZ, A. C. S.; MAGNAN, E. dos S.; PACICO, J. C.; HUTZ, C. S.; SCHAUFELI, W. Adaptation and validation of the Brazilian version of the Utrecht Work Engagement Scale. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 20, n. 2, p. 207-217, 2015.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em Administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2015.