

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA (UESB)
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS (DCSA)
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

ROZE MEIRE ROSA SALDANHA DE ALMEIDA

**ESTÍMULOS AO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE EM
VITÓRIA DA CONQUISTA EM 2012**

**VITÓRIA DA CONQUISTA – BA
2012**

ROZE MEIRE ROSA SALDANHA DE ALMEIDA

**ESTÍMULOS AO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE EM
VITÓRIA DA CONQUISTA EM 2012**

Monografia apresentada ao Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCSA) como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

Área de concentração: Contabilidade nas organizações

Orientadora: Márcia Mineiro de Oliveira

**VITÓRIA DA CONQUISTA – BA
2012**

A45e Almeida, Roze Meire Rosa Saldanha de.
Estímulos ao trabalho dos profissionais de contabilidade em Vitória da Conquista em 2012 / Roze Meire Rosa Saldanha de Almeida, 2012.
53f.: il.: color.
Orientador (a): Márcia Mineiro de Oliveira.
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) –
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista, 2012.
1. Motivação no trabalho. 2. Administração de empresas – Recursos humanos. I. Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. II. Oliveira, Márcia Mineiro de. III. T.

CDD: 658.314

ROZE MEIRE ROSA SALDANHA DE ALMEIDA

**ESTÍMULOS AO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE EM
VITÓRIA DA CONQUISTA EM 2012**

Monografia apresentada ao Departamento de Ciências Sociais Aplicadas (DCSA) como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

Área de concentração: Contabilidade nas Organizações

Orientadora: Márcia Mineiro de Oliveira

Vitória da Conquista, ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Márcia Mineiro de Oliveira
Mestra
(Orientadora)

Prof. Luciano Moura Costa Dória
Mestre

Prof. Wellington Prado Júnior
Mestre

AGRADECIMENTOS

Em primeiríssimo lugar gostaria de agradecer a minha orientadora, a professora Márcia Mineiro de Oliveira, por ter me ajudado nessa jornada difícil, sempre com carinho e dedicação.

Também agradeço a meu marido e filhos pela paciência e compreensão nas horas de presença e ausência. Às pessoas que de forma direta ou indireta colaboraram para a construção desse trabalho.

RESUMO:

Estimular os colaboradores a produzir mais e aumentar o rendimento das empresas é o grande desafio para as organizações. A pesquisa que foi realizada teve como finalidade analisar os estímulos ao trabalho utilizados pelas empresas de Contabilidade. A importância do assunto se deve à nova realidade dentro das organizações, na qual a satisfação do colaborador tem despertado a atenção dos gestores de recursos humanos. Buscou-se responder de que maneira os funcionários das empresas de Contabilidade são estimulados no trabalho. Para responder a estas indagações foi usada a pesquisa de campo apoiada em bibliografia e meios eletrônicos, com abordagem descritiva. No tocante à coleta de dados, foi feita com os funcionários das empresas de Contabilidade de Vitória da Conquista que possuem a partir de 15 empregados em seu quadro. Fez-se uso de questionários de múltipla escolha, os quais foram tabulados, analisados e transformados em gráficos com uso do *Excel*. Partiu-se da ideia de que as Contabilidades pagam pouco e não oferecem boas condições de trabalho. Com o término do trabalho concluiu-se que as empresas de Contabilidade têm oferecido boas condições de trabalho, mas pagam baixos salários para os seus colaboradores.

PALAVRAS-CHAVE: Estímulos. Motivação. Contabilidade.

ABSTRACT:

Encourage employees to produce more and increase business income is the biggest challenge for organizations. The research that was conducted has the aim to analyze the stimuli used by companies who works with Accounting. The importance of this subject is due to the new reality within organizations, in which the employee satisfaction has woken the attention of human resource managers. It sought to answer the way employees of Accounting are being encouraged to work. To answer these questions, that was used a field research based in bibliography and electronic media, with descriptive approach. Regarding data collection was done with the employees of Accounting Companies from Vitória da Conquista that have 15 employees on staff. That was used multiple choice questionnaires, which were tabulated, analyzed and turned into graphics using Excel. It has started from the idea that Accounting pay a little and doesn't offer good working conditions. With the end of the work, it was concluded that Accounting Companies have been offering good working conditions, but it still pay low wages to their employees.

KEYWORDS: Stimuli. Motivation. Accounting.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES:

Figura 1 — Modelo da Pirâmide de Maslow.....	14
Gráfico 1 — Faixa salarial.....	29
Gráfico 2 — Estímulos utilizados pela empresa.....	31
Gráfico 3 — Melhorias nas condições de trabalho.....	34
Gráfico 4 — O que mais estimula dos colaboradores.....	35
Gráfico 5 — Empresa ideal para trabalhar.....	37
Gráfico 6 — O que uma empresa precisa ter para se manter no mercado.....	39
Gráfico 7 — O que é necessário para que a profissão contábil seja estimulante.....	40

LISTA DE TABELAS E QUADROS:

Tabela 1— Perfil dos colaboradores nas Contabilidades.....	28
Tabela 2— Comparativo entre faixas de salário e idade.....	29
Quadro 1—Resumo das evidências da pesquisa.....	41

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1 Conceito de estímulos.....	12
2.2 Os tipos de estímulos.....	13
2.2.1 Estímulos financeiros.....	15
2.2.2 Estímulos profissionais.....	16
2.3 Qualidade de vida no trabalho.....	17
2.4 A gestão contábil e os desafios para estimular os colaboradores.....	18
2.5 Os estímulos ao trabalho e seus reflexos nos serviços prestados nos escritórios de Contabilidade.....	22
3 METODOLOGIA.....	24
4 ANÁLISE DE DADOS.....	27
5 CONCLUSÃO.....	43
REFERÊNCIAS.....	46
APÊNDICES.....	48
APÊNDICE A-INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	48

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa abordou a importância da utilização de estímulos ao trabalho como: boa remuneração, reconhecimento profissional, capacitação e melhoria das condições de trabalho dos colaboradores em empresas de Contabilidade em Vitória da Conquista.

A escolha do tema se justificou pela familiaridade e identificação com o assunto. Este assunto já foi abordado em outros trabalhos, mas não por pessoas que residem em Vitória da Conquista. As Contabilidades pesquisadas tem grande representatividade no cenário da profissão na cidade, empregam um bom número de pessoas e possuem um grande número de escritas, atendendo a empresas importantes do comércio e indústria local.

A importância do assunto se deve à nova realidade dentro das organizações, na qual a satisfação do colaborador tem despertado a atenção dos gestores de recursos humanos. Não se pode pensar a organização sem pensar nas pessoas que nela trabalham, e nas Contabilidades essa realidade não poderia ser diferente. O trabalho do contador é bastante repetitivo e exige muita disposição para ser realizado. Para tanto, manter os colaboradores estimulados é de grande importância para que as atividades sejam realizadas no prazo certo e com a qualidade desejada.

O conhecimento da pesquisa poderá despertar nos profissionais da área interesse na implantação de melhorias nas relações entre as empresas de Contabilidade e seus colaboradores, mostrando que a valorização do profissional, a modernização e a busca contínua por boas condições de trabalho poderão trazer benefícios futuros como maior produtividade e aumento nos resultados da organização. Sem colaboradores satisfeitos é muito difícil fazer um bom trabalho, por isso o investimento no trabalhador deve ser prioritário, a empresa precisa se preocupar com as pessoas que compõem seu quadro funcional, com seus desejos e necessidades, não se pode esquecer que elas têm sentimentos e que necessitam ser ouvidas e respeitadas.

A importância da pesquisa abrange a contribuição social através da busca de soluções para problemas enfrentados por empresas de Contabilidade no que tange à eficácia e eficiência nos seus processos, buscando o crescimento dos seus profissionais e por consequência da própria organização.

Muito se discute sobre motivação e estímulos na área de Administração de Empresas, mas na Contabilidade esse enfoque tem pouco destaque, daí o interesse por trazer o tema à discussão e abordar situações habituais de um escritório de Contabilidade e das pessoas que nele trabalham.

Para o curso de Ciências Contábeis da UESB, a pesquisa que foi desenvolvida poderá servir de base para compreender o que se passa dentro de um escritório de Contabilidade no tocante ao seu pessoal, ter conhecimento do perfil das empresas de Contabilidade e sua preocupação com a satisfação dos seus funcionários e devido à importância do tema poderia ser incluída uma disciplina optativa no fluxograma curricular para tratar do assunto e assim os futuros contadores poderão sair da Universidade com conhecimento de como lidar melhor com as questões abordadas. Trata-se também de uma pesquisa com abordagem multidisciplinar, visto que essa engloba área de Psicologia, Administração e Contabilidade.

A pesquisadora espera aumentar seus conhecimentos a respeito do mercado na área contábil.

A pesquisa em sua etapa bibliográfica falou sobre os tópicos: conceitos e tipos de estímulos, estímulos financeiros, estímulos profissionais, qualidade de vida no trabalho, a gestão contábil e os desafios para estimular os colaboradores, os estímulos ao trabalho e seus reflexos nos serviços prestados nos escritórios de Contabilidade.

O tema sobre o qual se desenvolverá esse trabalho discutiu os estímulos ao trabalho. Para tanto foi escolhido como objetivo geral **analisar os estímulos ao trabalho utilizados pelas empresas de Contabilidade**. A pesquisa traçou como os objetivos específicos os seguintes itens:

- ✓ Verificar quais os possíveis estímulos usados pelas empresas de Contabilidade em Vitória da Conquista no incentivo aos seus funcionários;
- ✓ Observar as condições de trabalho nas empresas de Contabilidade;
- ✓ Verificar se os colaboradores estão satisfeitos com os estímulos utilizados pelas empresas de Contabilidade.

A problemática da pesquisa está na seguinte indagação: De que maneira os funcionários das empresas de Contabilidade são estimulados no trabalho?

A pesquisa buscou também responder às seguintes questões secundárias:

- ✓ Quais os tipos de estímulos utilizados pelas empresas de Contabilidade de Vitória da Conquista para incentivar seus colaboradores?
- ✓ Quais são as condições de trabalho nas empresas de Contabilidade?
- ✓ Como os colaboradores se apresentam em relação à satisfação com os estímulos utilizados pelas empresas de Contabilidade?

Com a pesquisa pretendeu-se corroborar ou negar a hipótese proposta de que **as Contabilidades pagam pouco e não oferecem boas condições de trabalho**.

Como procedimento metodológico foi utilizada a pesquisa de campo exploratória com abordagem qualitativa e descritiva, através de questionários com perguntas fechadas de múltipla escolha. Para reforçar a teoria foi realizada a pesquisa bibliográfica em livros e trabalhos acadêmicos disponíveis em meio eletrônico. O público pesquisado foi o dos colaboradores das Contabilidades de Vitória da Conquista que possuem a partir de 15 funcionários e foi realizada no primeiro semestre de 2012.

O trabalho monográfico é composto de 5 (cinco) capítulos, que são: introdução, fundamentação teórica, metodologia, coleta e análise de dados e conclusão.

Na introdução são apresentados os tópicos essenciais do trabalho. No referencial teórico serão abordados todos os itens propostos, com reforço da teoria por diversos autores. Na coleta de dados foi feita a análise dos questionários e os resultados da pesquisa que confirmaram a hipótese apresentada e por fim a conclusão resume o conteúdo do trabalho através da noção geral da pesquisa e expõe as principais ilações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Conceito de estímulos

Para entender melhor o assunto que será tratado, inicialmente serão expostos os principais conceitos sobre o tema.

Os estímulos podem ser definidos como incentivos, que de certo modo, interferem nas atividades desenvolvidas pelos indivíduos. São variáveis extrínsecas que influenciam o comportamento e os levam a melhorar ou piorar seu desempenho. É gerado por uma disposição que leva o ser humano a atingir seus objetivos. Pode-se dizer que o meio externo oferece os estímulos necessários para que o ser humano se mova em direção ao que quer alcançar.

Há certa confusão entre o termo estímulo e o termo motivação, o primeiro como já foi dito tem origem extrínseca ao ser humano, já o segundo é de origem intrínseca, o que se entende é que uma pessoa já tem pré-disposição motivacional.

Silva (2007, p. 9), deixa claro que “uma pessoa não consegue motivar outra, o que ela consegue no máximo, é estimulá-la”. Daí vê-se que essa característica de cada ser não pode ser mudada simplesmente, cabe aproveitá-la usando os meios necessários para que ela perdure.

O entendimento sobre os termos motivação e estímulo tem diferentes enfoques dependendo da área a que nos remetemos. Enquanto a Administração se direciona para o estudo dos estímulos e suas possíveis influências na motivação dos colaboradores nas empresas, com o intuito de gerar resultados. De outro lado, a Psicologia se preocupa com as doenças organizacionais e sua interferência no comportamento humano e traz a discussão sobre a figura do colaborador, não como máquina, mas sim como um ser com sentimentos e aspirações, que precisa ser ouvido, levado em consideração. Nesse caso, o uso dos estímulos será mais bem aproveitado por pessoas saudáveis e felizes com o trabalho que executam.

O desafio da gestão de pessoas na atualidade é conseguir aliar estímulo à motivação, de maneira que os colaboradores fiquem satisfeitos com o trabalho executado e haja eventual aumento de produtividade e lucro.

Conforme Dutra (2002, p.17 *apud* NOBRE, 2011, p. 87) “à empresa cabe o papel de estimular e dar o suporte necessário para que as pessoas possam entregar o que tem de melhor, ao mesmo tempo em que recebem o que a organização tem de melhor a oferecer-lhes”.

Entende-se que deve existir um pacto entre a administração e os colaboradores, um modelo participativo de gestão terá mais sucesso do que um modelo autoritário no qual as ideias dos colaboradores não são ouvidas, a função deste é só obedecer sem direito a fazer parte das decisões. Há que se respeitar as individualidades, pois não existe empresa que perdesse sem colaboradores satisfeitos, esses acabam procurando outro emprego e a organização terá custos para contratar outro funcionário e treiná-lo.

Conforme Hampton (1990, p. 155): “Independente do autoritarismo da instituição, esta tem de satisfazer às ambições e às necessidades de seus membros e fazê-lo tomando em consideração sua capacidade como indivíduos”.

Assim, os estímulos são os mais diversos, irão depender da sensibilidade da administração utilizá-los de maneira coerente no atendimento às demandas da gestão pessoal.

2.2 Os tipos de estímulos

Os novos modelos de administração tem procurado valorizar cada vez mais a satisfação dos colaboradores, usando de estímulos para aumentar o rendimento dos profissionais e por consequência da própria organização.

Os estímulos mais utilizados são os de natureza financeira e profissional, visto que o indivíduo não se motiva só com um ou outro. Há os que preferirão um bom aumento de salário, plano de saúde, participação nos lucros e resultados. Outros estarão satisfeitos com o reconhecimento do seu trabalho e a influência que exercem dentro da organização.

Segundo Bergamini (1990, p. 19):

Mas é bom lembrar que o que satisfaz uma pessoa pode não satisfazer outra, o que motiva uma pessoa pode não motivar outra. Cada pessoa é diferente, tem necessidades diferentes, age diferentemente e tem aspirações diferentes. Elas até podem ao mesmo tempo estar motivadas a alcançarem o mesmo objetivo, mas nem todas irão ter exatamente as mesmas necessidades ao mesmo tempo e possivelmente também não terão os mesmos comportamentos.

Como estímulos de natureza profissional podem se considerar as condições de trabalho aliadas a um bom ambiente organizacional. Essas são peças fundamentais para manter os colaboradores fieis aos planos da empresa e para tanto esta terá que satisfazer os anseios da equipe. Conforme Robbins (2000, p.341): “Também precisam das ferramentas, equipamentos, suprimentos, condições de trabalho favoráveis, colegas prestativos, informações suficientes e recursos de apoio similar, de sorte que possam realizar melhor seu trabalho”.

Por outro lado, as recompensas financeiras agradam boa parte dos colaboradores. Pois há os que se interessam por bons salários, sem se importar com o ambiente e satisfação pessoal.

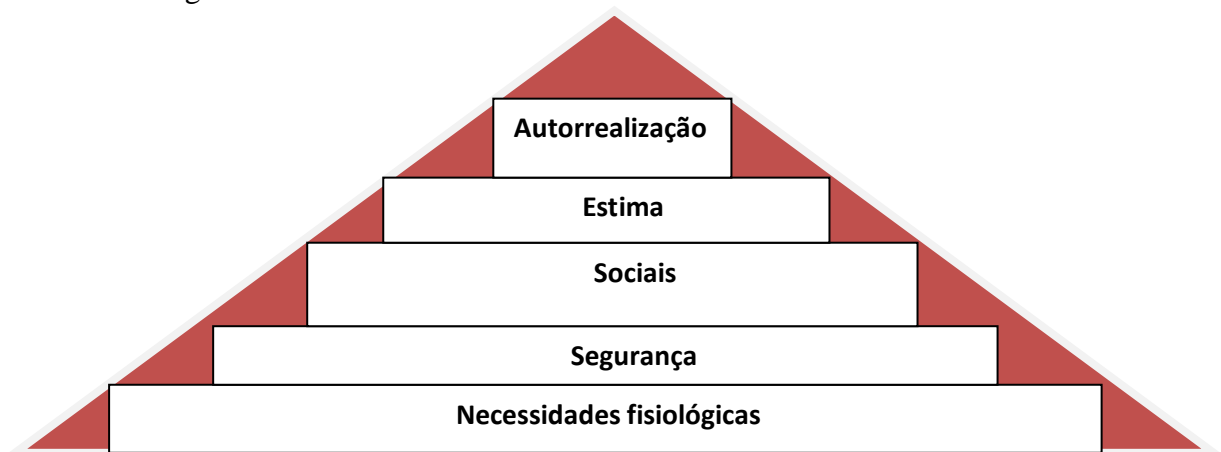
As práticas motivacionais abrangem desde os elogios propostos pelos gerentes até a participação dos funcionários no processo decisório, nos lucros ou na propriedade da empresa, passando por benefícios, prêmios, programas de enriquecimento do trabalho e planos de carreiras (MAXIMIANO *apud* WEINRICH, 2007, p.53).

A complexidade do comportamento humano leva a crer que por mais que necessidades sejam satisfeitas, sempre surgirão novos desafios para a gestão, é um aprendizado constante. Estimular os colaboradores é um processo que deve ser trabalhado sempre através da busca por novos conhecimentos da área e principalmente da interação dos diversos setores da empresa.

Conforme Hampton (1990, p.158), “as necessidades satisfeitas não representam motivações ativas. Depois de atendidas as expectativas dos colaboradores essas não serão mais motivos para estimulá-los e deverão surgir outras necessidades e assim a gestão terá um novo desafio pela frente”. Gerir pessoas é um processo dinâmico, que exige observação constante dos processos e pessoas nas organizações.

Falando em necessidades, não se poderia deixar de mencionar a pirâmide de Maslow, mesmo superada, essa teoria original dos anos 70, expressa os vários níveis das necessidades humanas, que não podem ser esquecidas, pois há um esforço individual para que elas sejam atendidas. No modelo proposto, para que as necessidades humanas possam chegar a um nível mais sofisticado é preciso que as primárias básicas sejam atendidas, pelo menos em parte, para que se possa passar para o nível seguinte. Conforme Silva (2007), parece que há uma simplificação dos estudos da motivação humana. Tratou-se o tema como se encerrasse em si mesmo, o que não reflete a realidade devido à complexidade do comportamento humano.

Figura 1- Modelo da Pirâmide de Maslow



Fonte: Adaptada de Nobre (2011, p.44).

As necessidades fisiológicas são aquelas imprescindíveis para a sobrevivência humana, como: alimentos, água, roupas, moradia, etc. As necessidades de segurança se referem às necessidades de preservação. Em seguida vêm as necessidades sociais, visto que o homem vive em grupo, por isso precisa relacionar-se. Depois o ser humano sente necessidade de estima, tanto de amor próprio, quanto de ser reconhecido. E por fim a autorrealização acontece quando o ser humano torna-se aquilo que é capaz de ser.

2.2.1 Estímulos financeiros

Os estímulos financeiros são sem dúvida grande motivo para satisfação dos funcionários nas organizações. Há uma máxima que diz que se trabalha por dinheiro e não por amor. Isso é bastante aceitável visto que existem diversas personalidades dentro de uma empresa, os comportamentos são os mais variados possíveis, desde os mais ambiciosos aos mais acomodados.

O dinheiro é um atrativo muito forte, considerando-se a situação econômica do país e o desejo de consumir, ele funciona bem como incentivo aos colaboradores. O atendimento das necessidades básicas como alimentação, moradia, educação, lazer, vestuário, saúde não são possíveis sem uma remuneração razoável que consiga cobrir essas despesas.

Segundo Fiorelli (2003, p.39): “o indivíduo motiva-se mais facilmente quando acredita na recompensa decorrente do esforço. A probabilidade de êxito também se associa ao valor percebido da recompensa”.

O colaborador espera que o esforço empreendido no trabalho gere frutos e que a empresa reconheça o seu mérito, ele compara o seu salário com outros pagos no mercado e quando o que ganha é bem inferior, isso o faz se sentir desprestigiado pela empresa e tentado a procurar outro lugar para trabalhar. Conforme Bergamini (1990, p. 33-34): “o período que a pessoa fica satisfeita após conseguir um aumento no salário é de curta duração, sugerindo também que o salário não é a principal fonte motivadora.” Vê-se que a questão é bastante discutível, há pontos divergentes na literatura, uns defendem os estímulos financeiros e outros a satisfação profissional, considerando que o resultado gerado por esse incentivo é passageiro, como foi explanado, há que se considerar as diversas nuances dentro do quadro de funcionários.

Segundo Robbins (2000, p.343): “Entre alguns pontos citados [...], está o salário, sendo que a relação deste com a motivação no trabalho ainda está diretamente ligada na

maioria das empresas, pois, apesar do dinheiro não ser a única fonte de motivação, não se pode dizer que ele não motiva”.

Os defensores desse incentivo dizem que ele funciona muito bem para boa parte das pessoas, satisfaz a necessidade de possuir e de *status*, buscados por muitos na atual sociedade de consumo.

2.2.2 Estímulos profissionais

Os estímulos profissionais funcionam bem para o perfil de colaborador com maturidade, que gosta do que faz, que é incentivado por fatores decorrentes da função que ocupa e do poder que exerce dentro da organização. Geralmente gosta de se sentir importante, de ser referência, de ser lembrado.

Em países desenvolvidos nos quais a economia é estável há uma grande tendência por esse tipo de estímulo, pois salário alto não é tão difícil de conseguir, daí se dar muito mais importância ao trabalho em si e ao que ele pode trazer como satisfação.

Segundo Robbins (2000, p.47): "quando o que mais vai ser levado em consideração será os desafios do próprio cargo, onde a maior recompensa em seu trabalho, é o próprio trabalho”

Esse comportamento é bastante comum nas empresas, é fato estimulador para muitos funcionários, é um recurso estudado pela gestão de pessoal para trazer colaboradores que se identifiquem com a empresa e com seus planos e metas.

Outro fator é que as atividades desenvolvidas na organização precisam ser desafiadoras a ponto de tornar o trabalho estimulante, despertando o interesse para os processos diários. O trabalho monótono acaba por tornar o colaborador um ser que não se interessa por competição e estabelecimento de metas. Para que se esforçar por um objetivo sem nexos ou que não trará grandes mudanças no quadro atual?

Segundo Chiavenato (1999, p.390): “A satisfação no cargo é função do conteúdo ou atividades desafiadoras e estimulantes ao cargo: são os chamados fatores motivadores”.

A valorização do colaborador tem que estar intrínseca na missão da empresa, pois este é a própria empresa, o sentido de organização só se completa com a participação do seu corpo de funcionários.

Contudo, mesmo com o atendimento aos anseios e melhoria na satisfação dos colaboradores, há sempre que se considerar que o ser humano é instável e muda de planos e ideias com facilidade, conforme Robbins (2000, p.351): “A satisfação é apenas um requisito para a motivação, mas não é o único, sendo assim, é importante saber que auxiliará na geração

de satisfação dos subordinados: proporcionar trabalhos desafiadores, dar recompensas justas, oferecer condições desafiadoras e encorajar colegas desafiadores”.

Assim, a gestão de pessoas precisará se desdobrar para resolver essas questões que estão presentes nas empresas e necessitam de vigilância contínua para que a entidade tenha sucesso.

2.3 Qualidade de vida no trabalho

Nos últimos anos, principalmente com a globalização, as organizações se tornaram mais competitivas e como consequência tem exigido mais de seus colaboradores. O nível de estresse tem aumentado e muitos deles adoecem no exercício de suas atividades, o que causa transtornos e dispêndios para as empresas.

Muito se tem investido para tornar a permanência no trabalho a mais prazerosa e salutar possível. Há empresas que fazem pausas para relaxamento várias vezes ao dia, outras começam o dia com atividade física para todos os funcionários, pensando no bem-estar da equipe e na economia que fará evitando a fadiga e outras doenças ocupacionais. A consequência disso é a redução das faltas ao trabalho, aumento de produtividade e lucro.

Segundo Chiavenato (1999, p.391): "a qualidade de vida no trabalho se refere à preocupação com o bem estar e a saúde dos trabalhadores quando estão desempenhando suas tarefas na organização”.

As empresas devem manter ambientes iluminados, com boa ventilação, livres de perigo e obedecer às normas de segurança no trabalho. Outro fator é a aparência do local, essa influencia no humor e no rendimento dos funcionários. Todos esses fatores interferem na produtividade e devem ser considerados quando se pretende abrir uma empresa, segundo Bitencourt (2004, p.396): “qualidade de vida no trabalho se refere à qualidade de vida em relação ao que se passa em nossos ambientes de trabalho ou em nossa vida laboral”.

Há muito se tem discutido as condições de trabalho e as consequências delas para a vida das pessoas. São tantos problemas causados pelas atividades laborais que os consultórios médicos se enchem de pacientes como as mais variadas queixas a respeito do que o trabalho castigante e a rotina exaustiva lhes causaram.

Nos escritórios, por exemplo, há um desgaste físico e mental que têm causado vários problemas de saúde, como postura incorreta, Lesão por Esforços Repetitivos (LER), problemas renais. As pessoas passam muito tempo sentadas e quase não se levantam para alongar-se, como é recomendado pelos especialistas. Por isso, os assentos precisam ser

propícios para esse tipo de trabalho, daí a importância de pensar a empresa, sem esquecer o bem estar dos colaboradores.

Se a entidade não se preocupar com qualidade de vida de seus colaboradores não conseguirá sobreviver diante de um mercado tão competitivo. Segundo Grünspan (2004, p. 7): De fato, a satisfação e a qualidade de vida no trabalho têm sido consideradas indispensáveis à produtividade e à competitividade. Cruciais à sobrevivência para toda e qualquer empresa. Para cumprir suas metas a organização necessita contar com a integração de todos os seus setores e se os empregados estiverem insatisfeitos fatalmente ela não conseguirá alcançar os objetivos traçados.

2.4 A gestão contábil e os desafios para estimular os colaboradores

Depois de definir estímulos e seus tipos, bem como suas diferenças em relação ao termo motivação. Tratar-se-á agora do foco principal desse trabalho que é discutir os estímulos à profissão contábil.

Muito se discute sobre motivação e estímulos na área de Administração de Empresas, mas na Contabilidade esse enfoque tem pouco destaque, daí o interesse por trazer o tema à discussão e abordar situações habituais de um escritório de Contabilidade e das pessoas que nele trabalham.

O trabalho do Contador é de suma importância para o país e para a economia, sua responsabilidade vai muito além de fazer lançamentos e elaborar demonstrativos financeiros, sua obrigação de prestar informações corretas e fidedignas tem reflexos diretos na vida social. Visto que é através desses dados que o governo sabe os números da Economia e se baseia para planejar seus orçamentos, no atendimento às demandas da população.

A rotina de um escritório de Contabilidade não é fácil, além de atender aos clientes nas suas necessidades de informação, o contador precisa estar atualizado em relação à legislação que se altera numa velocidade espantosa e às novas regras da profissão, que ainda estão requerendo desse profissional uma difícil adaptação.

Quando se conhece um escritório de Contabilidade se tem uma visão de monotonia no trabalho. Todos concentrados em fazer seus lançamentos, folha de pagamento, conferir documentos, conciliar contas bancárias. É uma rotina desgastante, considerando-se que tudo tem um tempo cronometrado. Os tributos tem data certa para serem pagos e não podem ficar para depois, as atividades precisam ser muito bem organizadas para que nada escape ao

controle. Essa repetição torna o trabalho estressante para os colaboradores, pois são eles que executam todas essas tarefas para que tudo possa transcorrer normalmente.

Diante desses fatores os gestores dessas empresas tem a árdua tarefa de tornarem estimulantes as atividades diárias exercidas por seus colaboradores. Quem conhece o que se passa no interior de uma organização contábil sabe o quanto esse profissional busca valorização e reconhecimento por seus méritos no mercado de trabalho. Não é das profissões mais sedutoras, mais divulgadas, parece que o profissional contábil não está muito acostumado a oferecer seus serviços e utilizar o *marketing* a seu favor. O Código de Ética Profissional do Contador de 1970 em seu Artigo 3º, inciso I diz:

I – anunciar, em qualquer modalidade ou veículo de comunicação, conteúdo que resulte na diminuição do colega, da Organização Contábil ou da classe, em detrimento aos demais, sendo sempre admitida a indicação de títulos, especializações, serviços oferecidos, trabalhos realizados e relação de clientes; (CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, 1970)

Parece que houve uma interpretação incorreta do Código ou mesmo um acanhamento por parte desses profissionais em tornarem a carreira atrativa, mostrando as vantagens de ser contador e trazer o reconhecimento da sociedade pelos serviços prestados. O contador só precisa mostrar seus atributos, suas qualificações, sem a necessidade de abordar esse ou aquele defeito de um terceiro, conforme diz o Código.

Conforme Peleias *et al* (2004, p.3):

O contador empresário que busca o sucesso profissional precisa desenvolver sua marca pessoal em torno da imagem positiva, elaborando e oferecendo produtos e serviços diferenciados, identificando e entendendo as necessidades dos clientes, e estar atualizado com as perspectivas e tendências do mercado em que o cliente atua.

Não se vê normalmente anúncios de serviços contábeis na mídia escrita ou falada, no máximo *sites* tímidos que enumeram os serviços prestados e mostram as instalações das empresas. O brilho da profissão parece estar meio apagado e por mais que os órgãos representativos da classe se esforcem para mudar essa realidade, ainda há uma longa jornada a ser percorrida. O contador no Brasil precisa ter orgulho de sua profissão. Em países como Estados Unidos e em outras economias fortes o contador tem muita importância, há muito respeito pelo que esse profissional representa, ele tem lugar de destaque e esse exemplo precisa ser seguido aqui no país.

A imagem que ainda se tem da profissão contábil é de que o contador só se presta a emitir guias para pagamento e atender às exigências do governo. O problema é que a informatização excessiva dos órgãos fazendários está cada vez mais dispensando os seus

serviços. Há certo temor que a Contabilidade mecanicista caia em desuso, principalmente para aqueles que não buscaram novas possibilidades dentre as várias existentes na formação. Até no meio acadêmico há certa confusão quando se fala sobre as Ciências Contábeis. Muitos, por desconhecimento, têm a ideia de que a profissão é voltada exclusivamente para se fazer “contas”, como se fosse um curso da área de Ciências Exatas. Cabe aos profissionais da área mudar essa concepção, dando o destaque que ela merece no cenário social.

Se as mudanças assustam, por outro lado elas têm um lado positivo, pois trarão uma nova perspectiva para o segmento. Entrará a figura do Contador Consultor, que aconselha as empresas nas suas decisões, tendo por base as demonstrações contábeis e o seu conhecimento do negócio. Como também o *Controler*, que domina uma gama muito grande de conhecimentos e recebe salários altos por ser um profissional de grande notoriedade. Outro segmento em expansão é o da Contabilidade Gerencial, que tem se revelado uma ferramenta eficaz de controle e análise do patrimônio.

Quando são analisadas essas possibilidades, volta-se não somente para o empresário contábil, mas também para seus colaboradores, e quanto a isso cabe uma indagação: Os empresários contábeis e seus colaboradores tem se preparado para essa nova realidade da profissão?

É sem dúvida uma pergunta um pouco difícil de responder, visto que muitos profissionais da área se acomodaram e não procuraram se atualizar. Principalmente nos escritórios de pequeno porte que atendem empresas pequenas, que pagam mensalidades de baixo valor, em que se ganha no volume de escritas, nos quais o trabalho não traz grandes dificuldades e desafios. A mesmice torna o serviço desestimulante e essa situação traz reflexos para a carreira como um todo.

Considerando que a imensa maioria das empresas brasileiras é de micro e pequeno porte, o contador não teria muitas opções com relação à escolha de clientes. Mas, por que não oferecer serviços diferenciados para essas empresas, por um preço acessível? Responderiam que as atividades diárias dos escritórios já tomam bastante tempo e que não há espaço para atender a essas demandas. Seria uma resposta aceitável, pode-se considerar. Mas, daqui a algum tempo quando o trabalho da Contabilidade diminuir drasticamente, em decorrência dos artifícios fazendários, não restarão muitas opções para o contador, esse deverá se preparar para essa nova realidade, reformulando seus conhecimentos e suas concepções de negócio e de atendimento aos clientes.

Além disso, há uma tendência geral de modernização tecnológica nas empresas, elas precisam de gestores dinâmicos e de contadores que forneçam informações importantes e em

tempo hábil, pois a velocidade das atividades diárias exige desses profissionais e de seus colaboradores esse *feed back*. As organizações almejam crescimento e para isso tem que enfrentar a concorrência que não dá folga, para tanto se faz necessário que sejam cercadas do máximo profissionalismo e conhecimento de mercado, esses são diferenciais determinantes para o sucesso.

Se as empresas desejam crescimento, as Contabilidades também não poderiam ficar de fora desse contexto. O cliente que pode pagar mais, certamente será mais exigente e buscará aconselhar-se com consultores que tem conhecimento de sua área de negócios. E o contador é sem dúvida esse profissional que além de domínio de informações financeiras, conhece o ramo de atividade de seu cliente. E ele será muito bem remunerado porque oferece um serviço ímpar. Cliente satisfeito, contador bem pago, a profissão contábil sai ganhando muito com isso.

Como grande parte das coisas nascem para serem transformadas, não seria diferente com a Contabilidade, mais cedo ou mais tarde ela teria que passar por uma reformulação, pois há evolução em todas as ciências e ela não poderia ser exceção, acabaria por seguir pelo mesmo caminho. O desenvolvimento da profissão se fez necessário para acompanhar as tendências de mercado. Tudo acontece tão dinamicamente que é preciso uma visão modernista para sobreviver a essa nova realidade.

Esse alento traz esperança para os contadores que estão chegando ao mercado de trabalho, pois a concepção da Contabilidade como ciência traçou novos rumos para a profissão. Abrem-se novos horizontes, tais como consultoria, assessoria, controladoria, dentre outros. Essas novas opções para a carreira tem despertado para o que a Contabilidade pode fazer de melhor pelas empresas, ser a principal fonte de informações e facilitadora das decisões para os gestores.

Cabe aos gestores das Contabilidades entenderem que os seus colaboradores precisam participar dessas transformações na profissão. É preciso que haja investimento em educação continuada, adaptando-os às exigências do mercado, para bem atender aos clientes, com novos serviços, melhor remuneração e trabalho estimulante.

Vê-se que a tarefa de estimular os colaboradores diante de uma realidade não muito satisfatória é um grande desafio. São tantas mudanças, que caberá à classe contábil a obrigatoriedade de reestruturar a profissão. Transformando o que parece difícil em novas oportunidades de negócios e crescimento do setor.

2.5 Os estímulos ao trabalho e seus reflexos nos serviços prestados nos escritórios de Contabilidade

Como foi discutido anteriormente, manter uma equipe bem estimulada não é tarefa muito fácil, mas que precisa ser posta em prática, pois influencia diretamente na qualidade dos serviços prestados.

É imprescindível para a empresa contábil ser conhecida pelos bons serviços que presta. A segurança na execução do seu trabalho, a organização e a tempestividade com que são executadas as atividades deixa o cliente despreocupado com relação às implicações com o fisco e às decisões que precisa tomar para melhoria do seu negócio.

Se o contador não puder dar esse suporte, possivelmente perderá o cliente. Obviamente outras empresas de Contabilidade estarão dispostas a oferecer o que ele procura, com presteza e exatidão.

Mas, por que uma empresa contábil perde um cliente para outra? Talvez por falta de competência, desorganização, desinformação. Esses fatores não podem ser desconsiderados, mas acabam por esquecer o que ocasionou tal situação: quem executa realmente o trabalho, como esse foi executado, em quais condições.

O fator humano nas organizações, que por vezes passa despercebido por alguns gestores mais desavisados, tem grande participação na qualidade dos serviços prestados. E por que as pessoas falham? Falta de atenção, problemas pessoais, esses e outros assuntos são citados como possíveis causas de erros no trabalho. Muitos patrões fecham os olhos para esse tipo de problema, parece não lhes dizer respeito. Simplesmente descontam o prejuízo do salário do trabalhador, sem procurar saber por que aconteceu.

Nenhum indivíduo consegue realizar realmente um bom trabalho quando não está satisfeito e devidamente estimulado para isso. Mais cedo ou mais tarde acabará cometendo falhas que prejudicarão a empresa e a si mesmo.

Nos escritórios de Contabilidade também não é diferente, as pessoas que neles trabalham estão sujeitas à falhas que por muitas vezes são ocasionadas por desinteresse com a função que executam. Essa falta de comprometimento pode estar ligada a diversos fatores como: salários baixos, falta de capacitação, mau relacionamento com colegas e empregadores, equipamentos ruins, não identificação com a profissão. Percebe-se que há uma quantidade importante de problemas que podem interferir nos serviços prestados por esses colaboradores e na imagem que por ventura a empresa venha a ter perante seus clientes.

Para resolver tais situações o gestor contábil precisa conhecer mais o seu funcionário. Já no processo de seleção esse deverá ser submetido à avaliação psicológica para que possam ser conhecidos os seus objetivos na empresa e o que ele espera do seu futuro na organização. Mas, essa prática parece não ser adotada por muitas empresas contábeis, pois os custos muitas vezes são altos. O que acontece é que as pessoas ingressam nas empresas e vão se adaptando à rotina de forma boa ou ruim. O problema é que os indivíduos têm expectativas, esperam recompensas, sucesso, reconhecimento. Quando isso não acontece a qualidade do trabalho fica comprometida.

Segundo Weinrich (2007, p. 91):

Existem alguns caminhos que levam uma empresa ao sucesso, e um deles é o investimento no potencial humano da sua estrutura organizacional, pois isto reflete diretamente na qualidade dos seus produtos e/ou serviços, e conseqüentemente, no atendimento aos seus clientes, o que diante da era altamente crucial de globalização por qual a economia mundial passa, é fundamental para a sobrevivência de qualquer empresa no mercado.

Também cabe ao gestor contábil a tarefa de incentivar seus colaboradores a buscar ampliação dos conhecimentos e para tanto oferecer condições para isso. Ter pessoas capacitadas na organização melhora a imagem da empresa, atrai novos clientes, agrega valor e atrai outros colaboradores que procuram chances de crescimento na organização. Enganam-se aqueles gestores que pensam que as notícias de que sua empresa não valoriza o empregado e não oferece boas condições de trabalho não se espalham. Essa pode até contratar, mas o funcionário não permanece por muito tempo, há sempre rotatividade. O problema pode estar na maneira de lidar com a gestão de pessoas.

3 METODOLOGIA

Para iniciar o trabalho monográfico, após elaboração do projeto foi feita a pesquisa bibliográfica e eletrônica em trabalhos acadêmicos nos quais foi possível ratificar os argumentos expostos no referencial teórico. A literatura que aborda o tema é bastante ampla, não apresentando grandes dificuldades para se encontrar estudos a respeito. O que pôde ser observado é que vários trabalhos sobre o assunto foram escritos por pessoas ligadas à área de Administração de Empresas, o que denota pouco interesse dos profissionais da área de Ciências Contábeis em explorá-lo. Para tanto viu-se a necessidade de utilizar a pesquisa de campo exploratória, Gil (1999) destaca que este tipo de pesquisa é desenvolvida no intuito de proporcionar uma visão geral sobre determinado evento. O objetivo foi aprofundar os estudos sobre o assunto, explorando alguns conceitos que elucidam a temática escolhida.

A abordagem utilizada foi a descritiva pelo fato de analisar o instrumento de dados e descrever a realidade exposta pelos respondentes sem manipulá-la. Na concepção de Gil (1999) seu principal objetivo é descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis.

Também foi utilizada a abordagem metodológica qualitativa porque se tem uma visão mais subjetiva com as opiniões dos entrevistados acerca do tema abordado, possibilitou à pesquisadora a interpretação dos dados colhidos. Segundo Silva e Menezes (2001, p.20) “não requer o uso de métodos ou técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. O processo e seu significado são os focos principais da abordagem”.

Como instrumento de coleta de dados foram utilizados questionários com perguntas fechadas de múltipla escolha por serem mais fáceis de tabular. Com o uso desses métodos pretendeu-se corroborar a hipótese proposta. Esses foram entregues diretamente nas Contabilidades para seus proprietários. Era sabido que alguns desses questionários poderiam não retornar, foi considerado aceitável uma margem de 30% de não retornos, para que se pudesse alcançar uma amostra satisfatória.

Os questionários abordaram os diversos pontos para resposta às questões da pesquisa, esse foi composto de 17 questões, foi solicitado que os informantes escolhessem uma das opções e em algumas questões foi aberto espaço para outras opiniões, o período analisado foi o primeiro semestre do ano de 2012.

Foram distribuídos 95 questionários e o universo pesquisado foi o das empresas de Contabilidade de Vitória da Conquista que tem em seu quadro a partir de quinze funcionários.

Inicialmente a ideia era de distribuir nas empresas com mais de 20 funcionários, mas devido ao número ficar muito restrito, a pesquisadora resolveu mudar o critério, optando por reduzir o número de funcionários, para alcançar uma amostra mais satisfatória.

Essa informação não pôde ser obtida no Conselho Regional de Contabilidade. A pesquisadora visitou a Delegacia do Conselho Regional de Contabilidade da cidade de Vitória da Conquista e obteve a informação de que só poderia conseguir os dados com o escritório de Salvador. Assim, a pesquisadora enviou um *e-mail* e obteve a resposta que eles não poderiam conceder tal informação. Então, a opção encontrada foi utilizar o recurso do catálogo telefônico para conhecer empresa a empresa e verificar as que atendiam ao que se traçou como amostra e foram encontradas quatro que se enquadraram no que se procurava e isso passou a ser universo. Para tanto, a pesquisadora precisou fazer várias ligações telefônicas e se consultar com pessoas da área para obter a informação desejada. Depois de todo esse processo restaram quatro empresas que se enquadraram no critério estabelecido.

Então, a pesquisadora visitou os quatro escritórios de Contabilidade para colher as assinaturas no Termo de Consentimento e deixar os questionários para início da pesquisa. Em uma única empresa o diálogo foi rápido e fácil, mas nas demais houve certa desconfiança inicial, que precisou de esclarecimentos sobre o anonimato da pesquisa, que haveria total sigilo sobre as empresas pesquisadas, mesmo constando no termo de consentimento. Algumas acharam que as respostas poderiam ser comentadas entre os colaboradores e poderia causar alguma situação embaraçosa. Em uma delas o proprietário justificou que não seria possível distribuir os questionários para todos os colaboradores para não prejudicar o andamento das atividades. Pareceram temer as respostas, numa fuga da realidade, quando deveriam encarar os fatos com relação ao que pensam seus colaboradores sobre a organização. Visto que é uma forma segura e científica de melhorar a produtividade e o clima organizacional.

Dos questionários aplicados, 60 unidades voltaram respondidas, o que corresponde a 63% (sessenta e três por cento) de retornos, o que é considerado satisfatório. Conforme Marconi e Lakatos (2007, P. 98): “Em média, os questionários expedidos pelo pesquisador alcançam 25% de devolução”. Houve certa demora na devolução dos questionários, a pesquisadora precisou fazer várias ligações telefônicas, com certo grau de insistência, para que esses pudessem ser respondidos e devolvidos. Esse processo demandou quase um mês, entre deixar os questionários nas empresas e pegá-los de volta.

Depois de coletados os dados através dos questionários, esses foram submetidos ao processo de tabulação através do aplicativo *Microsoft Excel* e foram montados os dados que deram suporte às questões principais e posteriormente analisados quanto ao seu conteúdo.

Ainda como instrumento de coleta de dados a pesquisadora utilizou-se da observação assistemática, para poder correlacionar sua percepção como investigadora com os dados coletados pelo questionário, confrontando e triangulando informações para garantir o apoio quantitativo aos dados qualitativos, bem como garantir maior confiabilidade aos resultados da pesquisa.

Os principais autores que reforçaram o tema foram Bergamini e Chiavenato, dentre outros.

4 ANÁLISE DE DADOS

O instrumento de coleta de dados¹ para a pesquisa de campo se iniciou com os três primeiros questionamentos que procuram traçar um perfil dos informantes quanto à formação na área contábil, tempo de trabalho na empresa e idade, esses dados são apresentados na Tabela 1. Observa-se que a formação entre os técnicos e os bacharéis é bem equilibrada. Isso mostra que há espaço no mercado de trabalho para as duas formações. Mas, poderia esconder o fato de que muitos desses profissionais que se formaram técnicos não procuraram melhorar sua qualificação escolar, trazendo melhores resultados para o trabalho e a profissão, parece não haver preocupação com formação continuada dos funcionários. As empresas deveriam incentivar os técnicos a se tornarem bacharéis e oferecerem as condições propícias para que isso acontecesse. Pois, o trabalho técnico da Contabilidade está cada vez ficando em desuso. Esses profissionais precisam adquirir novos conhecimentos, que muitas vezes a rotina estressante do trabalho não lhes facilita. 13% dos informantes não responderam a essa questão, esse percentual pode ter sido causado pelas pessoas que não se enquadraram nem como técnicos, nem como bacharéis, assim como os outros 12% que se enquadraram em outras formações.

Com relação ao tempo de trabalho vê-se que os funcionários com até um ano de trabalho representam boa parte do quadro, seguido por aqueles que trabalham de 2 a 3 anos e os que têm mais de 5 anos de empresa. Isso demonstra que há certa rotatividade de funcionários nessas organizações. Essa realidade pode ocorrer por fatores como insatisfação com o trabalho, salário ou mesmo procura de melhor lugar para trabalhar, com vistas ao crescimento profissional.

Com relação à idade, observa-se que boa parte dos colaboradores são jovens que adentraram há pouco tempo no mercado de trabalho, quando cursavam ou mesmo no término de seu curso técnico ou superior. Os colaboradores mais maduros que somam 25% dos informantes podem ser enquadrados como pessoas que se acomodaram com o cargo que exercem ou ainda estão procurando uma oportunidade de se tornarem sócios ou mesmo abrirem seu próprio escritório.

¹ Encontra-se ao final do trabalho cópia deste instrumento – como apêndice – para melhor compreensão do leitor.

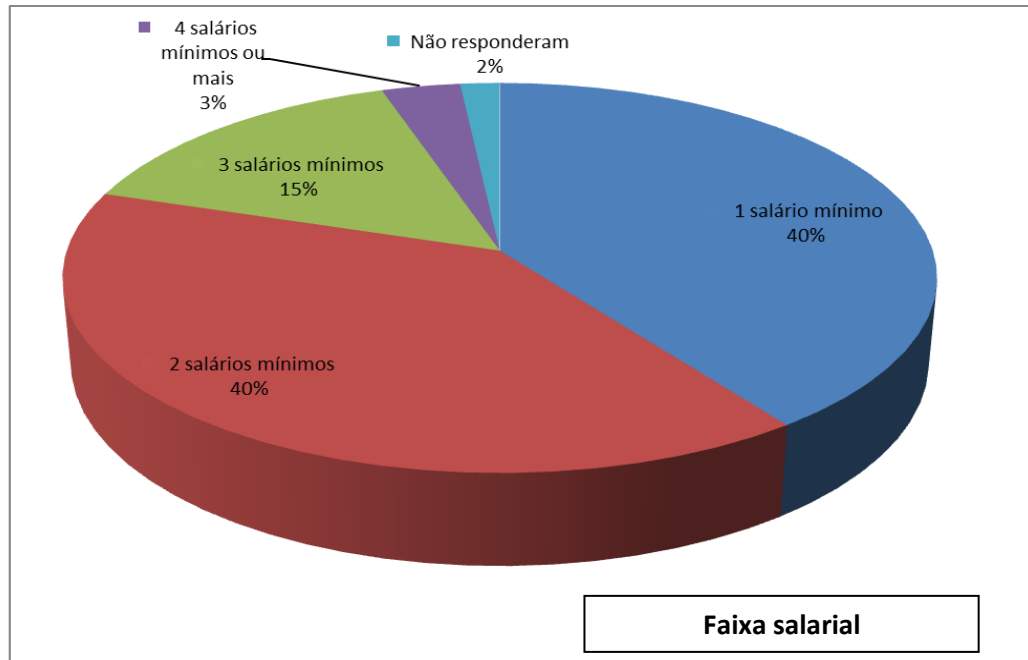
Tabela 1— Perfil dos colaboradores nas Contabilidades

PERFIL DOS COLABORADORES NAS CONTABILIDADES					
FORMAÇÃO		TEMPO DE TRABALHO		IDADE	
Técnico	37%	0 a 1 ano	38%	18 a 25 anos	47%
Bacharel	38%	2 a 3 anos	25%	26 a 35 anos	28%
Não responderam	12%	4 a 5 anos	10%	36 a 45 anos	12%
Outros	13%	Mais de 5 anos	27%	Mais de 46 anos	13%

Fonte: Dados da pesquisa (2012) organização própria.

Na quarta questão, os informantes foram indagados sobre qual seria a sua faixa de salário. A pesquisadora pretendeu com essa indagação responder ao que apresentou na sua hipótese sobre os baixos salários pagos pelas empresas de Contabilidade. Dos informantes: 40% responderam que recebem até 1 salário mínimo, outros 40% recebem até 2 mínimos, 15% recebem até 3 mínimos, 3% até 4 mínimos, 2% até mínimos 5 mínimos (Gráfico 1). Pode-se observar que não há uma remuneração muito satisfatória dos colaboradores, considerando as condições do mercado local, não se pode considerar que as faixas de salários da maioria das Contabilidades são as mais atraentes. Os funcionários que tem uma remuneração consideravelmente razoável representam percentuais pequenos.

As faixas de salário parecem ter relação direta com o tempo de trabalho na empresa, conforme apresentado na tabela 2. Como se pode observar, do total de pessoas na faixa de idade de 18 a 25 anos, 57% recebem 1 salário mínimo. Já entre os informantes com idade entre 26 e 35 anos o salário melhora um pouco, passando para 53% que ganham até 2 mínimos. Na faixa de idade entre 36 a 45 anos há um equilíbrio entre as três primeiras faixas de salário. Por fim, na faixa dos 46 anos ou mais, 63% percebem até 02 salários mínimos. Na maioria, os colaboradores têm pouco tempo de trabalho e pouca idade, o que pode significar que ainda não tiveram tempo para crescer dentro da organização e apresentar um trabalho que mostrasse seu valor como profissional. Os salários dos informantes com mais tempo de empresa parecem também não sofrer grandes alterações. O que pode ocorrer é uma acomodação por parte desses profissionais e dos patrões. Acabam por se satisfazer com pouco e também não é exigido muito empenho desses colaboradores, pois não oferecem remuneração que estimule e aumente a produtividade.

Gráfico 1—Faixa salarial

Fonte: Dados da pesquisa (2012) organização própria.

Tabela 2— Comparativo entre faixas de salário e idade

COMPARATIVO ENTRE FAIXAS DE SALÁRIO E IDADE				
FAIXAS DE SALÁRIO	IDADE			
	18 a 25 anos	26 a 35 anos	36 a 45 anos	Mais de 46 anos
1 Salário mínimo	57%	40%	29%	0%
2 Salários mínimos	32%	53%	29%	67%
3 Salários mínimos	11%	7%	29%	22%
4 Salários mínimos ou mais	0	0%	13%	11%

Fonte: Dados da pesquisa (2012) organização própria.

Na quinta questão foi perguntado se o empregador é aberto a negociações sobre salário: 63% responderam que sim, 27% responderam que não e outros 10% preferiram não responder. É sabido que a aplicação de questionários em locais de trabalho pode causar constrangimento aos respondentes com relação a perguntas embaraçosas, que podem deixar o colaborador numa situação difícil diante do patrão, por isso acabam não respondendo o que pensam ou mesmo deixando de responder. A pesquisadora foi informada por funcionários que algumas empresas não deixaram os colaboradores muito à vontade para responder às questões, o que pode justificar a distorção nas respostas, principalmente quando se observa as faixas de salário vê-se que esses são pequenos, o que não parece muito lógico se confrontadas

com as respostas da questão em análise. Se o empregador recebe bem as solicitações de aumento de salário de seus funcionários, por que os salários ainda continuam tão baixos? Ele só finge que ouve e depois não leva em consideração? Ele vai de encontro ao que mais se pratica e se discute nos dias atuais sobre gestão de pessoas, pois o bom gestor é aquele que procura atender aos anseios dos seus funcionários, o que significa primeiramente atender suas necessidades de boa remuneração, pois essa representa atrativo para manutenção das atividades exercidas pelos colaboradores. Segundo Robbins (2000, p.343): “Entre alguns pontos citados [...], está o salário, sendo que a relação deste com a motivação no trabalho ainda está diretamente ligada na maioria das empresas, pois, apesar do dinheiro não ser a única fonte de motivação, não se pode dizer que ele não motiva”, expresso no referencial teórico no item 2.2.1, com isso confirma-se que sem uma boa recompensa é difícil manter o colaborador satisfeito.

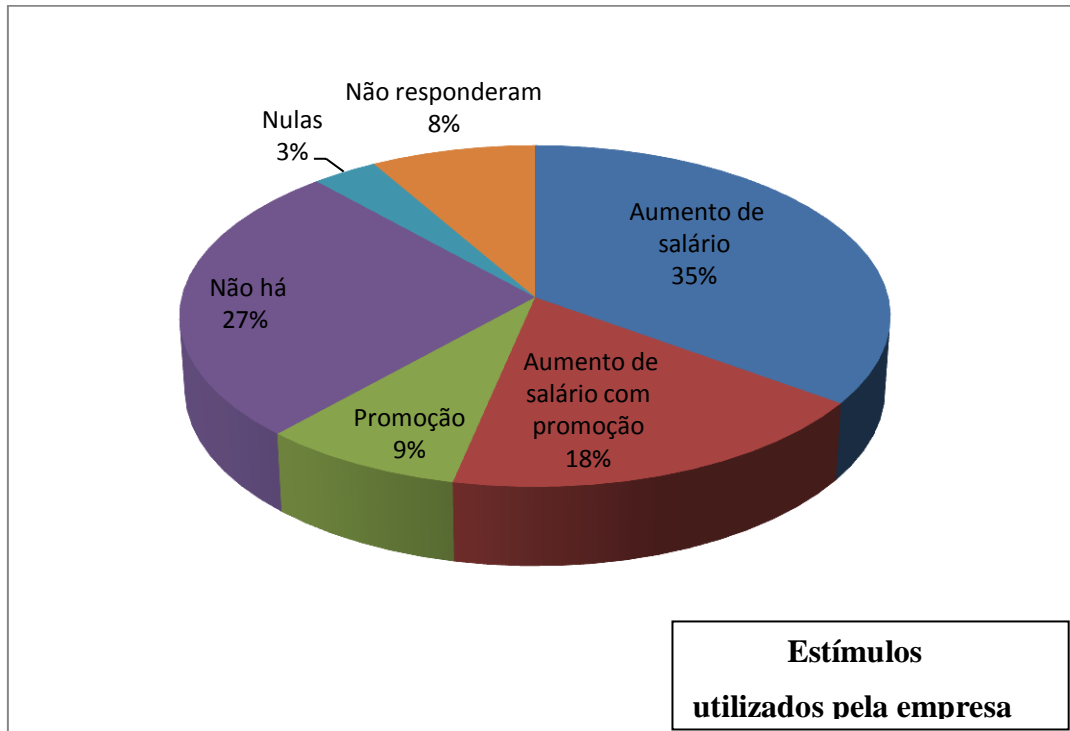
A sexta questão indagou os colaboradores sobre qual o tipo de estímulo mais utilizado pela empresa para motivá-los: 35% responderam salário, 18% salário com promoção, 9% promoção, outros 27% responderam que não há estímulo, ainda 8% não responderam e 3% anularam a questão (Gráfico 2). O que se confirma com a maioria das respostas dessa questão, segundo Fiorelli (2003, p.39): “o indivíduo motiva-se mais facilmente quando acredita na recompensa decorrente do esforço. A probabilidade de êxito também se associa ao valor percebido da recompensa”, expresso no item 2.2.1 do referencial teórico é que a recompensa financeira é esperada em decorrência do esforço que se emprega para percebê-la.

As respostas da maioria dos informantes parecem meio contraditórias, considerando-se que os salários parecem se manter meio inalterados para a maioria deles. Geralmente quando se promove um empregado, o salário também se altera, o que pôde ser percebido no Gráfico 1 é que a grande maioria recebe até 2 salários mínimos, o que parece não combinar com as respostas dadas a essa questão. Também nessa questão a falta de liberdade para responder pode ter causado tal distorção.

Observa-se também que o somatório das pessoas que disseram que não há estímulos, as que não responderam e as que anularam as questões representam 38% do total, portanto uma quantidade significativa, o que mostra que pode haver um desinteresse, por parte das empresas, em manter os colaboradores estimulados, só estão preocupados em fazer com que o funcionário exerça sua função, se ele estiver insatisfeito que se demita. Conforme Dutra (2002, p.17 *apud* NOBRE, 2011, p. 87) “à empresa cabe o papel de estimular e dar o suporte necessário para que as pessoas possam entregar o que tem de melhor, ao mesmo tempo em que recebem o que a organização tem de melhor a oferecer-lhes”, expresso no item 2.1 do

referencial teórico, para tanto é preciso mais empenho dessas organizações para priorizar a satisfação dos colaboradores, o que poderá refletir diretamente na produtividade e geração de lucro para a empresa.

Gráfico 2— Estímulos utilizados pela empresa



Fonte: Dados da pesquisa (2012) organização própria.

Na questão sete foi perguntado se o estímulo utilizado pela empresa funciona bem para o colaborador: 55% responderam que sim, 32% responderam que não e outros 13% não responderam. Vê-se que o estímulo salário agrada aos colaboradores, mas a resposta negativa deve ser levada em consideração, pois representa uma quantidade razoável, esses informantes não estão satisfeitos com as formas de estímulos utilizadas pela organização. Os que preferiram não responder, podem não ter notado nenhuma atitude por parte do empregador para estimular os funcionários.

A empresa que não investe na satisfação das necessidades básicas dos seus funcionários, será submetida à rotatividade de pessoas, o que pode ocasionar mais gastos com treinamento e desperdício de tempo dos colaboradores mais experientes que geralmente treinam os novatos. Essa troca constante de funcionários deixa o cliente inseguro, pois quando esse cria laços com alguém da equipe e gosta do atendimento personalizado que esse lhe dispensa, acaba se acostumando com esse tratamento.

Conforme a “Hierarquia das necessidades” de Maslow (SILVA, 2007), os indivíduos precisam satisfazer suas necessidades primárias e secundárias. O trabalho é um dos meios para se conseguir isso. Se o empregador não pensar que o empregado tem suas necessidades e que essas precisam ser observadas, terá sempre má qualidade no serviço prestado, se descuidar disso poderá trazer sérias consequências para a organização.

Na questão oito, quando perguntados sobre as condições de trabalho, se essas satisfazem ou não: 75% responderam que sim e 25% responderam que não. O que se pôde observar assistematicamente é que alguns escritórios parecem oferecer bom ambiente de trabalho, são locais calmos e com poucos ruídos. As respostas negativas poderiam ser explicadas por alguma condição que poderia melhorar, as opiniões podem divergir, considerando que não se pode agradar a todos.

A pesquisadora pôde observar que os escritórios de Contabilidade visitados durante a pesquisa têm ambientes limpos, bem iluminados e na maioria muito silenciosos. Os colaboradores trabalham em silêncio, concentrados no que fazem. A repetição das atividades parece ocorrer de forma automática, o que torna o trabalho monótono. Os funcionários parecem máquinas que chegam ao trabalho, executam suas tarefas e quando chega o final do dia vão para suas residências como se nada tivesse acontecido. Algumas pessoas se acostumam com essa situação, outras não suportam por muito tempo e logo procuram mais atividade em outros lugares. Segundo Chiavenato (1999, p.391): "a qualidade de vida no trabalho se refere à preocupação com o bem estar e a saúde dos trabalhadores quando estão desempenhando suas tarefas na organização”, expresso no item 2.3 do referencial teórico, vê-se que as condições tem ligação direta com a qualidade de vida dos funcionários. A partir do que foi respondido nesta questão, a parte da hipótese que diz que as empresas de Contabilidade não oferecem boas condições de trabalho não foi confirmada. Com 75% de respostas positivas, corrobora-se que grande parte dos colaboradores está satisfeito com as condições de trabalho. A pesquisadora não se deu por satisfeita com essas respostas, pois como houve distorções em outras questões embaraçosas, também pode ter havido nessa. Pois na próxima questão esses mesmos informantes acabaram por apontar outras condições de trabalho que não são atendidas.

Na questão nove, foi perguntado sobre o que poderia melhorar nas condições de trabalho: carga horária, relacionamento com a chefia, os equipamentos, *layout* da empresa e outros (Gráfico 3). Observa-se que mesmo respondendo na questão oito que estão satisfeitos com as condições de trabalho, ainda apontaram itens que precisam melhorar, dentre eles a carga horária alcançou maior pontuação, seguida pelos equipamentos e relacionamento com a

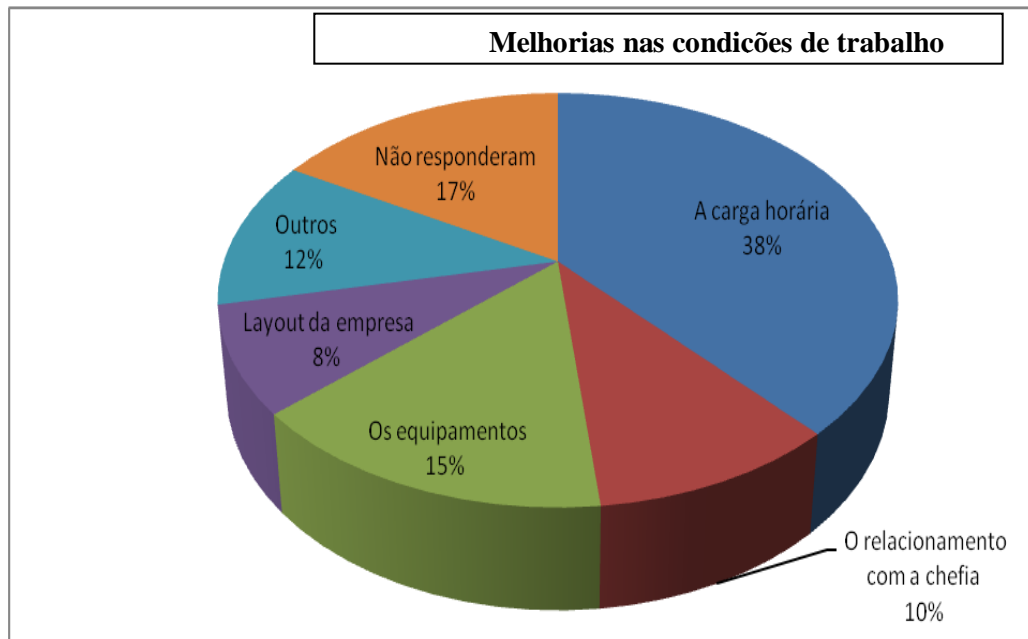
chefia. Isso demonstra que as empresas ainda precisam investir para melhorar esses aspectos, conforme (GRÜNSPAN, 2004): De fato, a satisfação e a qualidade de vida no trabalho têm sido consideradas indispensáveis à produtividade e à competitividade. Cruciais à sobrevivência para toda e qualquer empresa, expresso no item 2.3 do referencial teórico, se quiserem melhorar a produtividade as empresas devem dar atenção à qualidade de vida e satisfação dos empregados.

Um das causas frequentes de estresse e fadiga em muitas organizações é a carga horária excessiva, não permitindo um descanso satisfatório dos funcionários, esses acabam adoecendo e ficam afastados do trabalho.

Outro fator apontado pelos respondentes foi o item equipamentos, esse sem dúvida é de suma importância para o desenvolvimento das atividades diárias da organização. Sem assentos e mesas adequados para trabalhar pode haver queda na produção diária. O empregado começa a ter problemas de postura e sentir dores pelo corpo, por isso são necessárias pausas para alongamento e descanso durante o trabalho. Em muitas organizações preocupadas com a qualidade de vida de seus colaboradores, tornou-se rotina começar o dia com ginástica para todos os funcionários. Elas perceberam que a qualidade do trabalho e o humor desses trabalhadores melhoraram significativamente, diminuindo o número de problemas de saúde.

Também chamou a atenção da pesquisadora o item relacionamento com a chefia. Em muitas organizações os patrões procuram manter uma certa distância dos funcionários, parecem querer evitar que esses cheguem até eles para pedir alguma coisa ou mesmo sugerir, parecem confundir profissionalismo com frieza. Esse procedimento de intimidar o colaborador, parece nos remeter a um passado distante, no qual não havia participação nas decisões, nem trabalho de equipe no fortalecimento das organizações, essa época ficou para trás e muitos gestores das Contabilidades parecem não entender, esses precisam voltar para as salas de aula e conhecer novos métodos para lidar com a gestão de pessoas.

Com relação ao item *layout* da empresa, esse tem sido discutido principalmente quando se pretende tornar o ambiente de trabalho mais aconchegante, agradável, organizado. É diferencial para a empresa tanto para agradar os colaboradores, quanto para passar uma boa imagem para os clientes. 12% dos respondentes apontaram outras situações, tais como: relacionamento com os colegas, uso de cadeiras ergonômicas, qualificação dos funcionários, automação contábil. 17% preferiram não responder, podem ter desejado outra situação não presente na questão, assim como preferiram não expor sua opinião, talvez por temor de reclamar, devido a intimidação do empregador, como foi mencionado antes.

Gráfico 3 — Melhorias nas condições de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa (2012) organização própria.

Quando perguntados na questão dez se a empresa investe em capacitação dos funcionários: 70% responderam que sim, 20% responderam que não e outros 10% não responderam. Vê-se que as empresas estão preocupadas em capacitar seus colaboradores para o trabalho, o que é um bom sinal, pois a profissão está precisando de indivíduos qualificados para o exercício e *upgrade* da profissão. Quando os profissionais se capacitam, por consequência renovam seus conhecimentos, conhecem as novas tendências do mercado nacional e internacional. A profissão contábil precisa disso para deixar de ser vista como automática, mecânica ou simples cumprimento de exigências do fisco e sim mostrar que tem valor e ser reconhecida por isso.

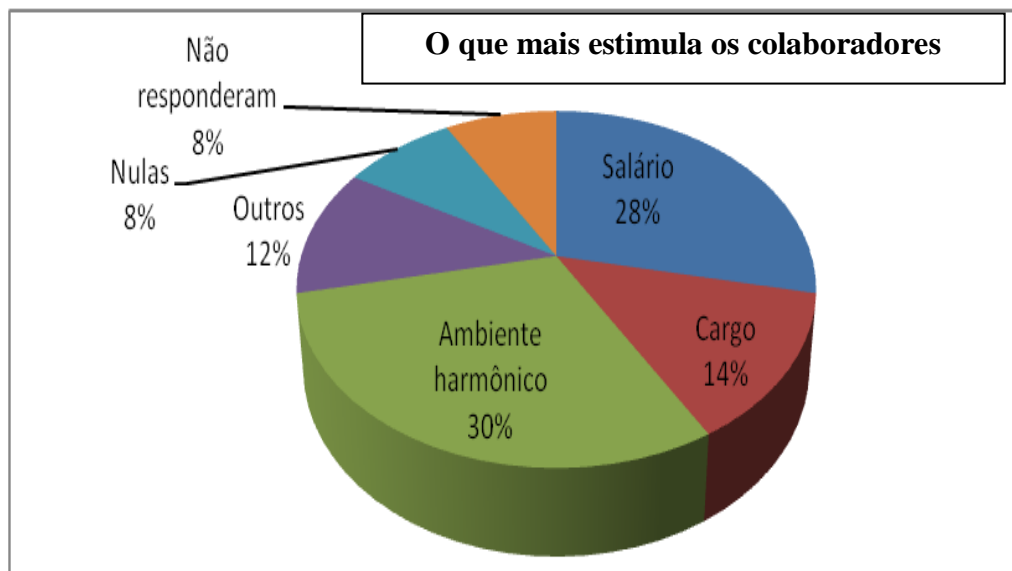
Na questão onze foi perguntado o que mais estimula os colaboradores: salário, cargo, ambiente harmônico e outros (Gráfico 4). Houve um equilíbrio considerável nas respostas, mas o ambiente harmônico no qual há interação entre as pessoas, convívio saudável entre patrão e empregado e respeito mútuo, apareceu como o estímulo mais eficaz para satisfação dos colaboradores, seguido do item salário e logo depois do cargo. Esse equilíbrio entre as respostas salário e ambiente harmônico demonstra que os colaboradores estão mais exigentes com relação ao ambiente de trabalho e o que a empresa pode proporcionar e também vem confirmar uma suposição feita anteriormente sobre distanciamento de patrão e empregado, que acaba interferindo no ambiente de trabalho e muitas vezes prejudicando maior

desenvolvimento por parte da equipe. Essa nova tendência vem sendo estudada pela gestão de pessoas para aperfeiçoar as relações de emprego.

Novamente o salário apareceu como um item de atratividade para os informantes, como já foi mencionado antes, se a empresa não remunera de maneira justa seus funcionários, provavelmente não conseguirá mantê-los fiéis às metas propostas.

Também não se deve desconsiderar os 14% de respondentes que escolheram a opção cargo, esses talvez almejem fazer carreira dentro da empresa e se sentem confortáveis quando ocupam um cargo de importância, gostam de ser reconhecidos pelo trabalho que executam, esse perfil de liderança precisa ser reconhecido e utilizado pela organização no momento certo. Segundo Robbins (2000, p.47): "quando o que mais vai ser levado em consideração será os desafios do próprio cargo, onde a maior recompensa em seu trabalho, é o próprio trabalho", expresso no item 2.2.2 do referencial teórico, no qual se observa que alguns colaboradores se realizam com a própria função que exercem, o que vai muito além da satisfação das necessidades fisiológicas e já atinge o patamar da autorrealização. Não se pode deixar de considerar os 28% de informantes que não responderam, anularam ou apontaram outras opções, esses não se sentiram contemplados por nenhuma das respostas da questão, mas também não apontaram outros itens que poderiam ser motivo de estímulo ao trabalho.

Gráfico 4 — O que mais estimula dos colaboradores



Fonte: Dados da pesquisa (2012) organização própria.

A questão 12 perguntou se os informantes se consideram bem remunerados pelo trabalho que executam: 45% responderam que sim, 52% responderam que não e 3%

preferiram não responder. Mesmo com a maioria das respostas negativas, ainda houve equilíbrio. Por ocasião da entrega dos questionários, um dos empregadores disse à pesquisadora que obviamente os empregados iriam responder que não, pois nunca estão satisfeitos. Os empregadores precisam tratar esse assunto com mais cautela, parecem resolver isso com um simplismo que incomoda. Essa atitude leva a certas reflexões sobre o comportamento de certos gestores de Contabilidades. Esses, muitas vezes, não conhecem sobre a gestão de pessoas, as suas implicações, a busca da satisfação daqueles que trabalham na empresa, falta-lhes conhecimento de psicologia organizacional. Preferem ignorar os anseios dos funcionários, se tivessem a certeza que estão fazendo o seu papel não temeriam as respostas. Assim, considerando que os salários não são tão satisfatórios era de se esperar uma diferença maior entre os itens. Essa distorção pode ter sido causada, como foi mencionado anteriormente, por falta de liberdade para responder as questões, devido à pressão exercida por um ou outro empregador. Ainda 3% dos informantes preferiram não responder.

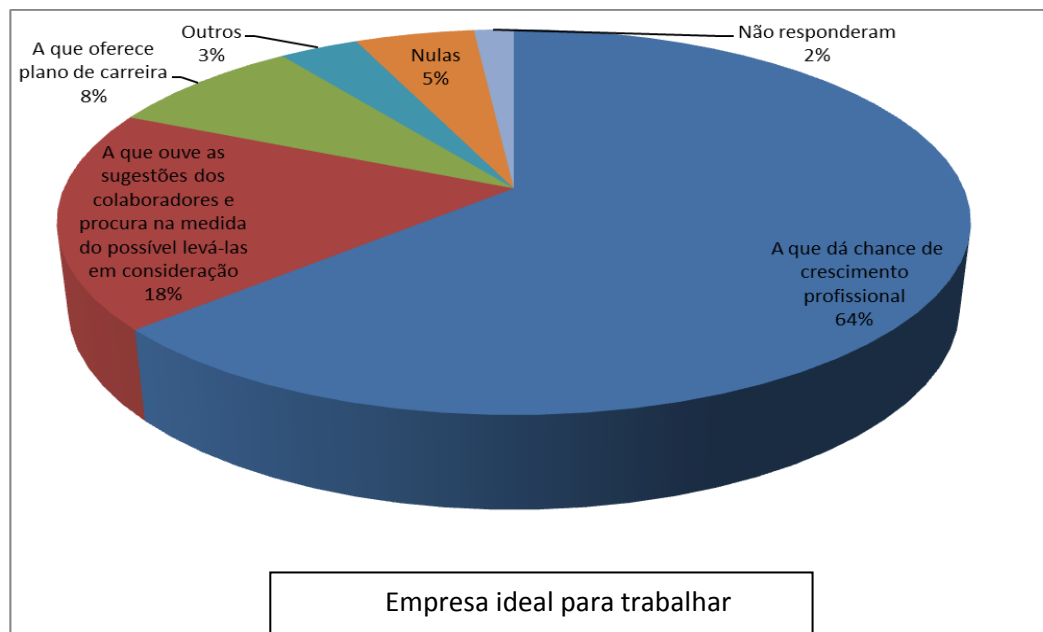
Na questão treze foi perguntado se a empresa está se preparando para a adoção das Normas Internacionais de Contabilidade (IFRS): 59% responderam que sim, 28% responderam que não e outros 13% não responderam. Nota-se que as empresas vêm se preparando para as mudanças atuais pelas quais passa a Contabilidade, mesmo que não haja totalidade, parece haver preocupação com o conhecimento das novas normas, que afetarão diretamente o trabalho nas empresas. Mais cedo ou mais tarde as empresas terão que se adaptar à harmonização das normas contábeis, é um processo natural que não poderão desconsiderar. Essa nova realidade da profissão vem causando mudanças irreversíveis, que vieram para melhorar e valorizar o contador, abrindo novas vagas para os profissionais em grandes empresas nacionais e internacionais, pois com a Contabilidade falando a mesma linguagem ficará mais fácil interpretar as informações e mostrar para o mundo como anda a saúde financeira das empresas brasileiras, o que poderá atrair investimentos para o país. Ultimamente nota-se uma migração de grandes empresas para o interior, devido ao mercado saturado das grandes capitais, é nesse momento que o contador bem informado fará a diferença, sendo capital intelectual de consultoria e assessoria para essas grandes organizações que desenvolverão também as pequenas cidades.

Na questão quatorze, os informantes foram indagados sobre qual empresa consideram ideal para trabalhar: a que dá chance de crescimento profissional, a que ouve as sugestões dos colaboradores e procura, na medida do possível, levá-las em consideração, a que oferece plano de carreira ou, a que cobra pouco, mas também não oferece muitos benefícios e foi aberta resposta para outras opiniões (Gráfico 5). A grande maioria 64% respondeu que a

empresa ideal é aquela que dá chance de crescimento profissional. Isso demonstra que a maioria dos funcionários, que pela Tabela 1, tem pouca idade, esperam que as empresas ofereçam as condições para que esses indivíduos consigam crescer e desenvolver um bom trabalho na organização. Essas empresas precisam investir nesse capital intelectual e formar colaboradores engajados com a missão da organização, com o aumento de conhecimento do colaborador tem se muito a ganhar, o retorno é garantido.

28% dos informantes disseram que a empresa ideal é aquela que ouve as sugestões dos colaboradores, vê se que há um interesse dos trabalhadores em sugerir melhorias para a empresa. No desenvolver das atividades eles percebem certos problemas que muitas vezes para o empregador passa despercebido, isso agrega valor para a empresa e para o grupo. 8% dos informantes disseram que a empresa que oferece plano de carreira seria a ideal, essa resposta deixa claro a vontade de alguns em permanecer na empresa que valoriza o trabalhador pelo mérito, o profissional sabe que vai crescer na organização e que oferecerá as condições para tanto. 3% responderam que existe outro tipo de empresa ideal para trabalhar, 5% anularam e 2% não responderam.

Gráfico 5 — Empresa ideal para trabalhar

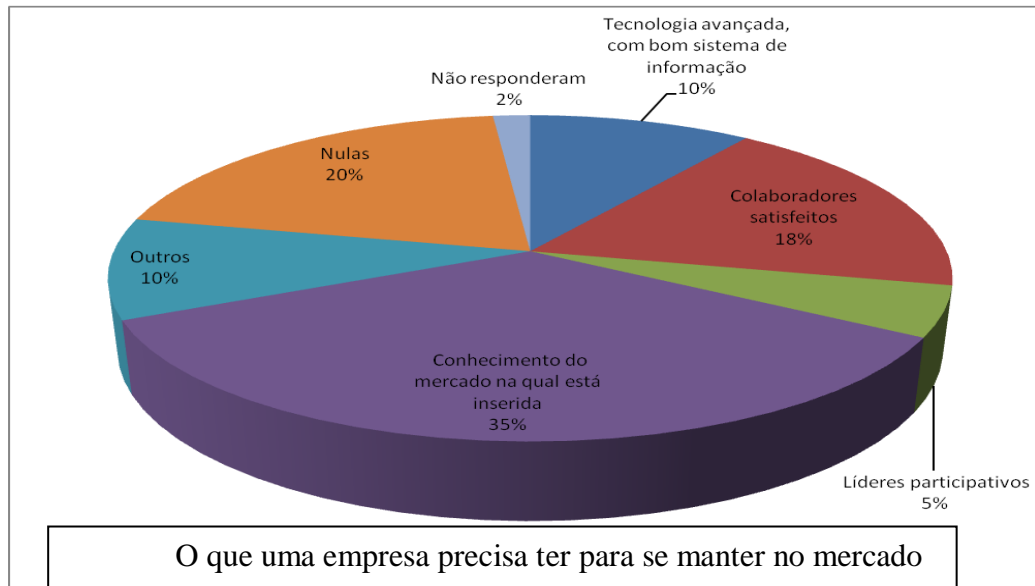


Fonte: Dados da pesquisa (2012) organização própria.

Na questão quinze foi perguntado o que uma empresa precisa ter para se manter no mercado: tecnologia avançada, com bom sistema de informação, colaboradores satisfeitos, líderes participativos, conhecimento do mercado na qual está inserida e outras opiniões

(Gráfico 6). Houve certo equilíbrio nas respostas, 5% das questões foram anuladas, pois os informantes marcaram todas as opções, por entenderem que todas as respostas juntas seriam o ideal, mesmo ficando claro que deveriam marcar uma única opção. Mas, conhecer o mercado na qual está inserida se destacou como melhor opção, devido à importância que tem para os contadores e clientes. O contador precisa conhecer o ramo de negócio do seu cliente, cabe a ele oferecer um serviço de consultoria que o deixe seguro para tomar as melhores decisões. Ficar atrás de uma mesa, só gerando guias deixou de ser uma atribuição dos profissionais da Contabilidade que estão atualizados com a realidade da profissão. 18% responderam que ter colaboradores satisfeitos é essencial para manutenção das atividades da empresa, tem se que dar o devido valor às pessoas, pois sem elas não haveria organização. 5% responderam que ter líderes participativos é necessário para manter a empresa ativa, com isso observa-se que há certo déficit de interação patrão e empregado. Há que se considerar que a liderança deve estar presente na organização como um item de extrema importância. Mas o que é liderar? Existe mesmo uma grande diferença entre mandar e liderar. Quando há simplesmente a obrigação de fazer por receio de se perder o emprego ou ser reclamado, se diz que o empregado está obedecendo e o gestor simplesmente está mandando. Porém, quando há interação entre os diversos setores e o gestor consegue explorar o máximo potencial da equipe, permitindo que todos participem das decisões, opinem, sugiram, mostrem seus pontos de vista e consigam desenvolver o melhor trabalho possível, no qual todos se sintam úteis e parte integrante das realizações da empresa, aí a figura do verdadeiro líder está em prática.

10% dos informantes apontaram a tecnologia avançada com bom sistema de informação, a empresa que não procurou se informatizar para acompanhar as novas tendências de mercado e exigências do fisco, está tendo sérias dificuldades para conseguir realizar suas atividades com sucesso. Pois, mais do que simplesmente se informatizar, eles devem contar com um bom sistema de informação que ofereça as respostas úteis e tempestivas para a tomada de decisão de seus clientes, além do treinamento operacional aos funcionários para operarem com eficiência os equipamentos e *softwares*. 10% dos informantes responderam que outros fatores mantêm a empresa no mercado. 20% anularam porque marcaram várias opções, mesmo deixando claro que deveriam marcar uma única opção, viram a necessidade de marcar mais de uma, talvez por concordarem que a junção de todas as respostas seria o ideal para responder a tal questão. 2% preferiram não responder.

Gráfico 6 — O que uma empresa precisa ter para se manter no mercado

Fonte: Dados da pesquisa (2012) organização própria.

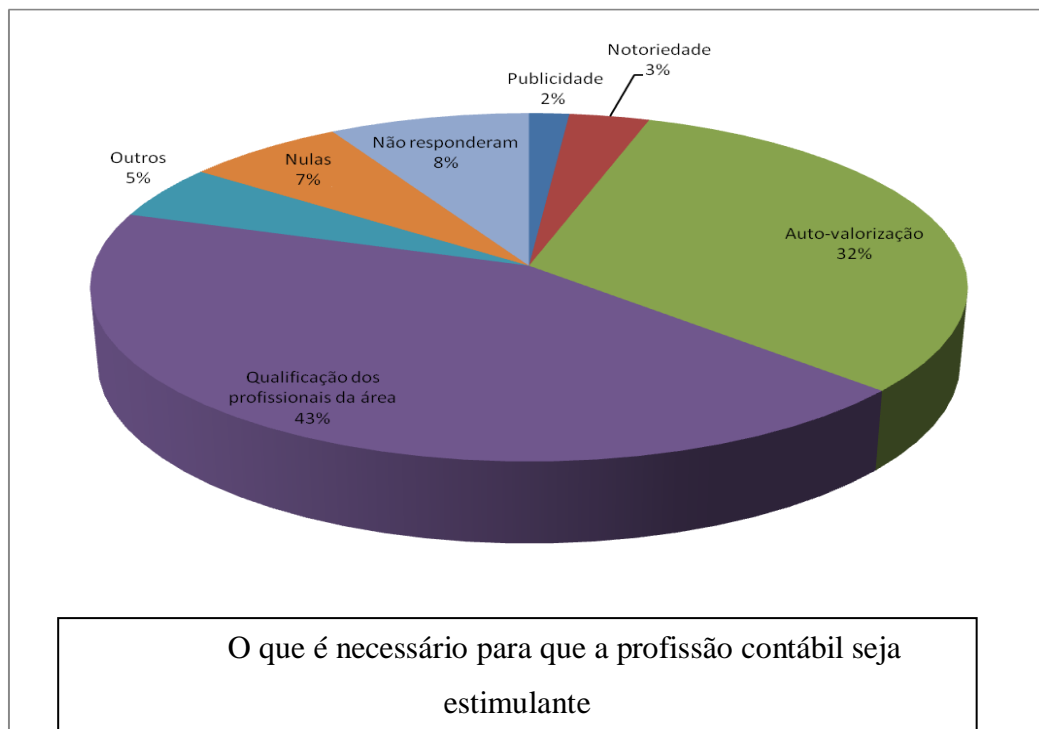
Na questão 16 foi perguntado se a carreira contábil atendeu às expectativas dos informantes: 50% responderam que sim, 18% responderam que não, 20% responderam que ainda não e 12% não responderam. Parece haver satisfação com a profissão por grande parte dos informantes, mesmo representando um público jovem ainda em começo de carreira, parecem estar certos que seguirão na profissão. Isso pode demonstrar a solidez da carreira, parecem não precisar escolher outra. Talvez seja pelo fato da profissão contábil oferecer várias opções de atuação e o mercado ainda estar carente de muitas delas. Por isso, os profissionais que buscam se especializar em determinada área não ficam sem trabalho. Desde a área pública, ainda carente de mão de obra especializada, até a área de Contabilidade Gerencial, que vem se mostrando bastante interessante para os novos contadores que acabam de sair das faculdades. Isso demonstra uma renovação da profissão, que busca novas maneiras de sobreviver e se tornar atrativa para os que a escolhem.

Os 20% que responderam que ainda não, tiveram a opção de responder o porquê, alguns disseram que há trabalho excessivo e que a remuneração é baixa. Isso pode representar alguma falta de identificação com o trabalho, ainda não se encontraram na profissão, o que é perfeitamente normal, pois não há unanimidade. Outros 12% preferiram não responder a questão, talvez ainda não formaram a opinião, estão experimentando a profissão para ver se vai dar certo.

Na última questão foi perguntado o que é necessário para que a profissão contábil seja estimulante: publicidade, notoriedade, auto-valorização, qualificação dos profissionais da área

e outras opiniões (Gráfico 7). Vê-se que a qualificar os profissionais da área se destaca entre as respostas, pois tem sido vista como principal problema para a Contabilidade tenha o destaque que merece. Isso reforça as respostas da questão dez sobre capacitação dos profissionais. Sem profissionais qualificados a Contabilidade tende a se desvalorizar. 32% responderam que a auto-valorização tornaria a profissão mais estimulante. Quem conhece a prática dos escritórios de Contabilidade sabe que muitos deles cobram mensalidades pequenas pelos serviços prestados, talvez por medo de perder o cliente. Quem tem qualidade no que faz precisa valorizar seu trabalho, pois ninguém mais o fará. É preciso agregar valor aos serviços prestados, para tanto os contadores precisam oferecer serviços diferenciados que atraiam o cliente e mostrem do que informações financeiras bem elaboradas e bem analisadas são capazes de fazer por uma empresa. Deixar o empresário no escuro sem saber a realidade das suas finanças é até um certo desleixo, isso precisa ser explorado e para tanto deve ser cobrado um preço justo. 3% responderam que a notoriedade tornaria a profissão mais estimulante, seguido pela publicidade que representou 2%. Não responderam 8%, a abertura para outras respostas representou 5% e mesmo tendo marcado essa opção, não manifestaram opinião e 7% anularam a questão.

Gráfico 7 — O que é necessário para que a profissão contábil seja estimulante



Fonte: Dados da pesquisa (2012) organização própria.

A seguir serão apresentados os itens essenciais que fomentaram esta pesquisa com a respectiva contribuição que a pesquisa aportou, sintetizando assim as principais evidências e ilações da investigação.

Quadro 1— Resumo das evidências da pesquisa

RESUMO DAS EVIDÊNCIAS DA PESQUISA	
PROPOSTO	CONSEGUIDO
<p>Questão problema: De que maneira os funcionários das empresas de contabilidade são estimulados no trabalho?</p>	<p>Conforme resultados da pesquisa viu-se que os funcionários são estimulados por salário, ambiente harmônico, boas condições de trabalho. Uma junção de todos esses requisitos aumenta a produtividade nas empresas de Contabilidade e com isso há melhoria na qualidade do serviço prestado.</p>
<p>Questões secundárias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Quais os tipos de estímulos utilizados pelas empresas de Contabilidade de Vitória da Conquista para incentivar seus colaboradores? 2. Quais são as condições de trabalho nas empresas de Contabilidade? 3. Como os colaboradores se apresentam em relação à satisfação com os estímulos utilizados pelas empresas de Contabilidade? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Salário e ambiente harmônico. 2. A reclamação da maior por parte dos informantes foi sobre a carga horária excessiva, outros itens como equipamentos e relacionamento com a chefia mereceram destaque. 3. Não estão satisfeitos com os salários que ganham e parecem satisfeitos com as condições de trabalho.
<p>Hipótese: As contabilidades pagam pouco e não oferecem boas condições de trabalho.</p>	<p>A hipótese foi confirmada parcialmente, visto que ficou corroborado que as Contabilidades pagam baixos salários, todavia quanto à suposição de não oferecerem boas condições trabalho foi negada.</p>

continua

<p>Objetivo geral: Analisar os estímulos ao trabalho utilizados pelas empresas de Contabilidade.</p>	<p>Conforme dados coletados pela pesquisa, o estímulo mais utilizado pelas Contabilidades é o salário. Apesar de ter havido algumas distorções, pois os salários são baixos, o que denota certa contradição nas respostas.</p>
<p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verificar quais os possíveis estímulos usados pelas empresas de Contabilidade em Vitória da Conquista no incentivo aos seus funcionários; 2. Observar as condições de trabalho nas empresas de Contabilidade; 3. Verificar se os colaboradores estão satisfeitos com os estímulos utilizados pelas empresas de Contabilidade. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. O estímulo mais utilizado é o aumento de salário. Houve contradição, pois responderam em sua maioria que não se consideram bem remunerados pelo trabalho que executam. 2. Os informantes parecem satisfeitos com as condições de trabalho. Contudo, ainda apontam outras condições que poderiam melhorar, como a carga horária, equipamentos, relacionamento com a chefia. Com relação ao desempenho dos colaboradores, as empresas investem em capacitação e estão se preparando para a adoção das Normas Internacionais de Contabilidade (IFRS). 3. Houve certa distorção nas respostas, pois em uma questão responderam que estavam satisfeitos com estímulo salário em outra disseram que não se consideram bem remunerados pelo trabalho que executam.

Fonte: Dados da pesquisa (2012) organização própria.

5 CONCLUSÃO

Os estímulos profissionais se bem empregados poderão trazer o sucesso esperado por muitas organizações. Com os escritórios de Contabilidade não poderia ser diferente, para tanto é necessário que haja investimento por parte dessas empresas na satisfação das necessidades da equipe nos mais diversos níveis. Desde o oferecimento de remuneração satisfatória até a disponibilização das melhores condições de trabalho. Esses fatores tornam a profissão atrativa e trazem o desenvolvimento que ela precisa e merece.

Através da revisão da literatura foi possível aprofundar os conhecimentos acerca do tema escolhido. Os trabalhos em meio eletrônico, principalmente, proporcionaram um apanhado muito interessante sobre o tema, inclusive com pesquisas voltadas aos escritórios de Contabilidade. Essas se referiram aos estímulos utilizados, às condições de trabalho, passando pelo novo perfil do contador, bem como *marketing* da profissão.

A pesquisa em livros proporcionou o direcionamento necessário para que o trabalho fosse desenvolvido. Com isso puderam ser estabelecidos os conceitos acerca do assunto tratado. Os diversos autores fortaleceram o posicionamento da pesquisadora sobre o tema proposto. Com isso, a diferença entre motivação e estímulo, foi esclarecida não deixando dúvidas que a pesquisadora trataria sobre os meios externos de satisfação aos colaboradores.

A pesquisadora procurou utilizar uma literatura mais atual que abordasse as novas discussões sobre o assunto. As novas tendências da profissão contábil que tem se mostrado um estímulo para o desenvolvimento da profissão, também fizeram parte do que se traçou como meta para alcançar um resultado satisfatório do texto.

Com o desenvolvimento da pesquisa pôde ser observado que os escritórios de Contabilidade pesquisados precisam melhorar sua gestão de pessoas. Parece não haver muito interesse por parte dos proprietários na satisfação dos colaboradores. Observa-se que talvez por isso, a profissão contábil não seja tão estimulante quanto poderia, pois quem trabalha como empregado não tem o valor que merece reconhecido, seja técnico ou seja bacharel. Parece faltar uma “alegria” no exercício da profissão. Daí, quem não conseguiu abrir ainda sua própria Contabilidade ou não conseguiu passar num concurso público se submete ao emprego. O sonho de crescimento profissional acaba se frustrando por empregadores apegados a velhos métodos.

O despertar da Contabilidade como ciência está ainda em fase inicial e precisa de muito empenho dos órgãos de classe para que seja levado adiante. Para isso é imprescindível que os contadores estejam atentos aos novos acontecimentos na área. Resta-lhes buscar o

aperfeiçoamento do aprendizado, a especialização necessária para acompanhar as transformações que virão.

Em algumas das empresas pesquisadas parece não haver preocupação com formação continuada dos funcionários. Essas deveriam incentivar os técnicos a se tornarem bacharéis e oferecerem as condições propícias para que isso acontecesse. Pois, o trabalho técnico da Contabilidade está cada vez ficando em desuso. Esses profissionais precisam adquirir novos conhecimentos, que muitas vezes a rotina estressante do trabalho não lhes facilita.

A pesquisadora se surpreendeu com o comportamento de alguns empregadores com relação à pesquisa. Ela esperava que essa transcorresse normalmente, devido à importância do tema para o desenvolvimento das Contabilidades. Mas, não aconteceu como se esperava, alguns criaram certas dificuldades para a pesquisa, principalmente quando exerceram pressão sobre os informantes para que esses dessem as melhores informações possíveis, que possivelmente não seriam reais. Isso demonstra insegurança no relacionamento com os colaboradores, pois se tivessem certeza de que estão fazendo a coisa certa não precisariam utilizar de tais artifícios. Pareciam querer esconder a realidade ou mesmo desconsiderar a opinião de seus colaboradores sobre a gestão de pessoas da empresa.

Os dados colhidos pela pesquisa se mostraram suficientes para responder a problemática proposta e o que se pode observar é que salário e ambiente harmônico parecem ser os atrativos para estimular os colaboradores. Diga-se de passagem, apesar de certas distorções sofridas pela pesquisa.

Com relação às condições de trabalho, essas parecem satisfazer alguns colaboradores, que mesmo assim apontaram outras que poderiam melhorar para tornar o trabalho nos escritórios mais agradável. A carga horária apareceu como principal reclamação dos respondentes como condição de trabalho que carece de maior atenção por parte dos gestores. Também pôde ser observado que há certa preocupação quanto à capacitação dos funcionários e conseqüente crescimento no desempenho das tarefas. Quanto ao que as empresas oferecem como estímulo, ainda o salário apareceu como recurso mais utilizado, apesar de haverem contradições nas respostas, pois os salários apontados pela pesquisa são baixos, o que não assinala como possível estímulo.

Os estímulos ao trabalho utilizados pelas empresas de Contabilidade parecem não ser suficientes para agradar alguns colaboradores, pois mesmo respondendo que o estímulo salário é interessante, acabam por dizer não se consideram bem remunerados pelo trabalho que executam. Vê-se que a pressão exercida por alguns empregadores por ocasião das respostas ao instrumento de coleta de dados fez com que as distorções escondessem fatos que

como sabido por muitos profissionais da área são pontos problemáticos nas relações das empresas com seus funcionários.

O resultado da pesquisa corroborou com a afirmação da hipótese de que as empresas de Contabilidade não pagam bem. Contudo, a outra afirmação sobre que elas não oferecem boas condições de trabalho foi negada. Mas, a pesquisadora por sua observação assistemática não foi totalmente convencida sobre esta negação da hipótese, devido principalmente às distorções ocorridas, ocasionadas por empregadores que quiseram manipular a pesquisa com a intenção de esconder a realidade dos fatos. Valeria talvez que mais pesquisas aprofundassem este assunto sob, talvez, outra abordagem metodológica que proporcionassem uma triangulação nas informações.

As maiores dificuldades para que a pesquisa expressasse corretamente o sentimento dos respondentes com relação às questões foi justamente a falta de liberdade para resposta. Num país que defende os direitos à liberdade de expressão e principalmente com a contribuição acadêmica e profissional que o tema traz para a profissão contábil, poderiam ser mais respeitadas as iniciativas de pesquisa visando aperfeiçoamento da Contabilidade e das pessoas que dela utilizam.

Sabe-se que esse assunto não se esgota por aqui, outra sugestão é que a pesquisa seja expandida para mais escritórios de Contabilidade de Vitória da Conquista, bem como de outras cidades da região, procurando traçar um perfil da gestão de pessoas nessas empresas. A intenção seria de ter uma visão mais específica sobre a realidade das pessoas que trabalham nas empresas contábeis.

REFERÊNCIAS

- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1990.
- BITENCOURT, Claudia. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. Porto Alegre: Bookman, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração**. São Paulo: Makron Books, 1999.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Código de Ética Profissional do Contador**. Brasília: CFC, 1970.
- FIORELLI, José Osmir. **Psicologia para administradores: integrando teoria e prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GRÜNSPAN, Michel. **Qualidade de vida no trabalho em escritórios de Contabilidade de Santa Maria- RS. Revista Eletrônica de Contabilidade: Curso de Ciências Contábeis UFMS, Santa Maria, v. 1, n. 2, p.1-16, 01 dez. 2004. Dez/2004-fev/2005. Disponível em: <<http://w3.ufsm.br/revistacontabeis/anterior/artigos/vIn02/a11vIn02.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2011.**
- HAMPTON, David. R.. **Administração: comportamento organizacional**. São Paulo: Mcgraw-hill, 1990.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados**. 6ª Ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- NOBRE, Thalita Lacerda. **Motivação: os desafios da gestão de recursos humanos na atualidade**. 1ª Ed. Curitiba: Juruá, 2011.
- PELEIAS, Ivan Ricardo *et al.* **O Marketing Contábil: estudo exploratório com escritórios na cidade São Paulo, 2004**. Disponível em <<http://seer.ufrgs.br/ConTexto/article/view/11264>>. Acesso em: 20 mai. 2012.
- ROBBINS, Stephen P.. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2000.
- SILVA, Edna Lúcia; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. Menezes. – 3. ed. rev. atual. – Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.
- SILVA, Walmir Rufino da; RODRIGUES, Cláudia Medianeira da Cruz. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2007.
- WEINRICH, Carlos Eduardo. **Motivação no trabalho dos funcionários e sócios da empresa MN Organização Contábil Sociedade Simples Ltda**. 2007. 101 p. Monografia (Especialização em Gestão Estratégica da Produção) – Programa de Pós-graduação em Gestão

da Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2007. Disponível em: <<http://www.ct.utfpr.edu.br/>>. Acesso em: 30 mar. 2011.

APÊNDICES

APÊNDICE A - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Meu nome é Roze Meire Rosa Saldanha de Almeida, sou graduanda do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, estou fazendo uma pesquisa monográfica com o tema: “ESTÍMULOS AO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE CONTABILIDADE EM VITÓRIA DA CONQUISTA EM 2012”. Gostaria de contar com sua participação no preenchimento do questionário abaixo. Esclareço que seu sigilo será mantido, todavia as informações coletadas serão passíveis de publicação, desde já agradeço sua atenção.

Questionário

Marque apenas uma opção em cada uma das questões abaixo:

Questão 1: Qual a sua formação na área contábil?

- a- Técnico
- b- Bacharel
- c- Outros _____

Questão 2: Há quanto tempo trabalha nessa empresa?

- a- 0 a 1 ano
- b- 2 a 3 anos
- c- 4 a 5 anos
- d- Mais de 5 anos

Questão 3: Qual a sua idade?

- a- 18 a 25 anos
- b- 26 a 35 anos
- c- 36 a 45 anos
- d- Mais de 46 anos

Questão 4: Qual a sua faixa de salário?

- a- 1 salário mínimo
- b- 2 salários mínimos
- c- 3 salários mínimos
- d- 4 salários mínimos ou mais

Questão 5: O seu empregador é aberto a negociações sobre aumento de salário?

a- Sim

b- Não

Questão 6: Qual o estímulo mais utilizado pela empresa que você trabalha para motivar os colaboradores?

a- Aumento de salário

b- Aumento de salário com promoção

c- Promoção

d- Não há

Questão 7: O estímulo utilizado funciona bem para você?

a- Sim

b- Não

Questão 8: As condições de trabalho tem causado satisfação?

a- Sim

b- Não

Questão 9: O que poderia melhorar nas condições de trabalho?

a- A carga horária

b- O relacionamento com a chefia

c- Os equipamentos

d- *Layout* da empresa

e- Outros _____

Questão 10: A empresa investe em capacitação dos colaboradores?

a- Sim

b- Não

Questão 11: O que mais o estimula?

a- Salário

b- Cargo

c- Ambiente harmônico

d- Outros _____

Questão 12: Você se considera bem remunerado pelo trabalho que executa?

a- Sim

b- Não

Questão 13: A Contabilidade na qual você trabalha está se preparando para as mudanças referentes à adoção das IFRS?

a- Sim

b- Não

Questão 14: Qual tipo de empresa você considera ideal para trabalhar?

- a- A que dá chance de crescimento profissional
- b- A que ouve as sugestões dos colaboradores e procura na medida do possível levá-las em consideração
- c- A que oferece plano de carreira
- d- A que cobra pouco, mas também não oferece muitos benefícios.
- e- Outros _____

Questão 15: O que uma empresa precisa ter para se manter no mercado?

- a- Tecnologia avançada, com bom sistema de informação
- b- Colaboradores satisfeitos
- c- Líderes participativos
- d- Conhecimento do mercado na qual está inserida
- e- Outros _____

Questão 16: A carreira contábil atendeu as suas expectativas?

- a- Sim
- b- Não
- c- Ainda não. Por quê? _____

Questão 17: O que é necessário para que a profissão contábil seja estimulante?

- a- Publicidade
- b- Notoriedade
- c- Auto-valorização
- d- Qualificação dos profissionais da área
- e- Outros _____