

FELICIDADE, MOTIVAÇÃO NO TRABALHO E SUSTENTABILIDADE: PERSPECTIVAS FEMININAS DAS PROFISSIONAIS DA CONTABILIDADE

1. INTRODUÇÃO

A felicidade no ambiente de trabalho tem se revelado um fator crucial para a promoção de um ambiente produtivo e sustentável. No campo da contabilidade, onde a precisão e a eficiência são fundamentais, entender como a satisfação e o bem-estar das trabalhadoras influenciam não apenas sua produtividade, mas também a sustentabilidade da força de trabalho é de extrema importância. Este estudo, concentra-se em evidências femininas de trabalhadoras da contabilidade, explorando como a felicidade no trabalho se manifesta e impacta suas carreiras e o setor como um todo. Neste contexto, as contribuições das colaboradoras, que são ativos mais importantes do setor de serviços e a espinha dorsal da vantagem competitiva, não podem ser ignoradas (Yadav; Morya, 2019).

A força de trabalho sustentável só pode ser alcançada apoiada pela felicidade dos trabalhadores e prestando atenção no ambiente de trabalho (Atan; Ozgit; Silman, 2021). Da mesma forma, reter funcionários altamente motivados e um ambiente de trabalho saudável são essenciais para uma força de trabalho sustentável (Wikhamn, 2019). As más condições de trabalho, baixos salários, empregos temporários, alta rotatividade de funcionários e desigualdade de oportunidades para as mulheres são alguns dos desafios enfrentados para quem trabalha com serviços e isso inclui a contabilidade (Wikhamn, 2019).

O crescimento, a motivação, o próprio trabalho, a responsabilidade e o reconhecimento sejam fatores de motivação intrínsecos, as relações interpessoais, as condições de trabalho e o salário são fatores de motivação extrínsecos. Por fim, como objetivo deste estudo, busca-se identificar a relação entre a felicidade e a motivação das mulheres trabalhadoras da área contábil. Portanto, ao investigar as percepções dessas profissionais, buscamos não apenas identificar os fatores que contribuísem para uma experiência de trabalho satisfatória, mas também oferecer percepções sobre como fomentar um ambiente que promova a felicidade garantindo assim, uma força de trabalho mais resiliente e sustentável.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Motivação no trabalho

A motivação no trabalho é um tema central na psicologia organizacional, crucial para entender o comportamento e o desempenho dos colaboradores nas organizações. Ela está fortemente associada ao alcance dos objetivos organizacionais, pois trabalhadores motivados tendem a investir esforços adicionais para promover o sucesso da empresa, conforme apontado por Hackman (1980). Além disso, a motivação pode ser definida como o impulso interno que direciona o comportamento dos indivíduos em direção a objetivos específicos, influenciando as suas decisões, esforços e persistência no alcance desses objetivos (Oliveira; Silva, 2021). Em suma, a motivação no trabalho é um tema amplamente explorado na literatura científica e está diretamente ligada tanto ao desempenho das atividades quanto à satisfação dos trabalhadores.

Os primeiros estudos sobre as Teorias das Relações Humanas remontam à década de 1920, com a experiência *Hawthorne* conduzida pelo psicólogo australiano Elton Mayo. Desde então, o tema da motivação tem sido objeto de observação constante, como apontado por Cabral (2019). Ao longo dos anos, diversos teóricos têm se dedicado à

exploração dos mecanismos de motivação no ambiente organizacional, conforme o resumo exposto no Quadro 1.

Quadro 1 - Resumo das teorias motivacionais.

Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow	1954	As necessidades humanas são organizadas em uma hierarquia de cinco níveis, que vão desde as necessidades fisiológicas, segurança, pertencimento , estima até as necessidades de autorrealização.
Teoria dos Dois Fatores Frederick Herzberg	1960	Dois grupos de fatores que influenciam na motivação: Fatores motivacionais , que são aqueles que se referem ao conteúdo do cargo, às tarefas e às atividades relacionadas à função em si. Fatores higiênicos , que dizem respeito às condições físicas do ambiente onde as pessoas desempenham seus trabalhos.
Teoria da Realização de McClelland	1961	As necessidades podem ser de realização, poder e socialização. Elas são aprimoradas pelos indivíduos ao longo do tempo em função das suas experiências.
Teoria da Equidade de Adans	1963	A percepção de equidade influencia diretamente na motivação dos indivíduos. Conseqüentemente, a insatisfação ocorre quando uma pessoa se sente injustiçada ou em uma situação de desigualdade.
Teoria da Expectativa de Vroom	1964	Para este autor, uma pessoa estará disposta a despende altos níveis de esforços quando acredita que isto o levará a obter uma avaliação de desempenho satisfatória .
Teoria da Autodeterminação de Deci e Ryan	1971	Essa teoria busca mensurar as influências que as motivações intrínsecas e extrínsecas exercem sobre o comportamento do indivíduo. Assim, como atribuir recompensas externas a comportamentos que foram intrinsecamente recompensados tende a diminuir a satisfação e o nível de motivação do indivíduo.

Fonte: Elaborado por Oliveira e Silva (2021).

2.2 Felicidade no trabalho

A vida não é uma corrida em busca de sucesso, riqueza, beleza ou juventude. Não há um pódio para a felicidade, apesar de nos convencerem de que há um caminho definitivo e que a realização de desejos é a chave para alcançá-la (Furtado, 2022). Isso se aplica igualmente à felicidade no trabalho. Ferreira (2021), em seus estudos sobre a felicidade no trabalho, identificaram a necessidade de mais confluência e concordância. Além disso, como resultado da pesquisa as autoras observaram que a completa satisfação das necessidades biológicas, boas condições de trabalho, relações saudáveis com os colegas de trabalho, reconhecimento por parte da chefia e oportunidade de crescimento são de grande valia para a produção de sentimentos positivos dentro do trabalho.

Alguns fatores condicionam a felicidade no trabalho, a preocupação dos gestores com o bem-estar, estruturas flexíveis, diversidade, democracia nas decisões e validade das opiniões, conquistas compartilhadas e valorizadas, tratamento justo, transparência e ética, trabalho em equipe, inovação, comunicação, qualidade e talento especialmente cuidadosos, além dos fatores motivacionais e de compensação como promoção, incentivos, conciliação, apreciação e confiança (Sánchez-Vázquez; Sánchez-Ordóñez, 2018). Neste estudo, o termo "Trabalho" será definido como a atividade laboral remunerada realizada por adultos na sociedade. Por sua vez, o termo "Felicidade", segundo Seligman (2012), pode ser definida em três aspectos: emoções positivas, engajamento e sentido a vida.

2.3 A atuação feminina na contabilidade

As mulheres sempre enfrentaram restrições e preconceitos na sociedade (Pinto, 2018). Apesar dos avanços e conquistas ao longo dos anos, a plena igualdade de oportunidades ainda não é uma realidade para elas, e frequentemente seu valor em diversos espaços sociais não é reconhecido adequadamente (Torreão, 2024). A participação feminina no mercado de trabalho evoluiu de um aumento quantitativo para uma presença qualitativa mais significativa (Baltar; Leone, 2015). Dessa forma, houve uma consolidação da presença das mulheres no mercado de trabalho, acompanhada por uma melhoria na qualidade das ocupações.

A primeira mulher a obter o título de mestre, em 1976, e doutora em contabilidade, em 1986, foi Cecília Akemi Kobata Chinen (Cunha; Cornachione; Martins, 2008). Praticamente 30 anos após a abertura do curso no país. O curso de Bacharelado em Ciências Contábeis no Brasil foi estabelecido pelo Decreto-lei n.º 7.988, de 22 de setembro de 1945 (BRASIL, 1945). Os primeiros programas *Stricto Sensu* em Contabilidade no país, foram introduzidos em 1970 e 1978, com a criação dos cursos de mestrado e doutorado, respectivamente (Peleias *et al.*, 2007).

Anteriormente dominado por homens, o setor contábil tem visto um aumento significativo no número de mulheres ocupando posições de destaque (Lodi; Lodi, 2024). Elas têm recebido crescente reconhecimento no mercado de trabalho (Tonetto, 2012), quebrando paradigmas através de suas habilidades na área. Em 2003, as mulheres representavam apenas 34,07% do setor contábil brasileiro, e correspondem atualmente a 41%. Especialistas atribuem esse crescimento principalmente ao maior acesso à educação, que proporciona melhores oportunidades para os graduados na área (CFC, 2023). Embora ainda haja um longo caminho a percorrer para alcançar uma maior igualdade, na prática da profissão entre homens e mulheres, o cenário atual é muito mais favorável e menos desigual do que há alguns anos.

3 MÉTODO

Visando compreender a felicidade, a motivação e a sustentabilidade no trabalho a partir das perspectivas femininas de profissionais da contabilidade, foi realizado um estudo exploratório-descritivo de natureza qualitativa. Este estudo visa identificar e refinar questões de pesquisa que possam contribuir para a formulação e teste de estruturas conceituais. A abordagem qualitativa foi selecionada para possibilitar a coleta de informações inéditas por meio da fala espontânea e da observação no contexto social (Chizzotti, 2003).

A amostra foi composta por 10 mulheres com vínculo empregatício na área contábil, todas com mais de 5 anos de experiência na iniciativa privada brasileira. Seguindo o modelo descrito por Bardin (2004), foram definidas categorias de análise a priori, tais como: 1) Como você descreveria sua felicidade geral no trabalho? O que contribui mais para essa sensação?; 2) quais são os principais fatores que influenciam sua motivação no trabalho?; 3) você se sente reconhecida e valorizada pelo seu trabalho?; como isso afeta sua motivação?; 4) você percebe que a empresa adota práticas que promovem um ambiente de trabalho sustentável?; se sim, quais são essas práticas?; 5) você acredita que sua experiência e perspectivas femininas são consideradas nas decisões da empresa?

O questionário possibilitou a obtenção de respostas que esclareceram o entendimento conceitual do tema abordado. As entrevistas foram gravadas e transcritas, conforme as diretrizes de Lankshear e Knobel (2008). Como um conjunto de técnicas para a explicitação e sistematização das mensagens, a análise de conteúdo, permitiu deduzir lógica e justificadamente a origem das informações inseridas no contexto

explorado. As respostas dos entrevistados serão relacionadas no texto deste estudo pela letra T (significando trabalhadora) seguido de um número identificador de 01, a 10, que está distinguindo cada pessoa que participou desta pesquisa. As falas são reproduzidas por escrito nas discussões de resultado exatamente como foram recitadas. As características da amostra estão relacionadas na tabela abaixo.

Quadro 02 – Caracterização da amostra

Idade	Número de Participantes	Estado Civil	Número de Participantes	Nível Educacional	Número de Participantes
21 - 30	1	Casadas	3	Curso Superior	7
31 - 40	4	Solteiras	6	Curso Técnico	2
41 - 51	5	Viúvas	1	Ensino Médio	1

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para as entrevistadas, a felicidade no trabalho foi definida por uma série de fatores que influenciam a satisfação pessoal. Entre os principais contribuintes para essa sensação estão o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, reconhecimento e valorização, um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, oportunidades de crescimento e desenvolvimento, autonomia e flexibilidade, relacionamentos positivos com colegas e supervisores, compensação e benefícios adequados, um propósito alinhado com valores pessoais, e o reconhecimento da contribuição para a equidade e inclusão. Observou-se que, das dez profissionais entrevistadas, apenas uma (T01) associou a felicidade no trabalho, exclusivamente, ao prazer nas atividades realizadas.

Quando solicitadas a explicar os principais fatores que influenciam sua motivação no trabalho, as entrevistadas citaram a renda financeira favorável como um aspecto crucial. Isso está alinhado com os estudos de Kahn (1990), afirmando que, a satisfação das necessidades básicas dos funcionários gera emoções positivas e aumenta o engajamento cognitivo e emocional. T03 exemplifica essa perspectiva ao dizer: *"O trabalho é uma forma de me sustentar e sustentar a família. Meu salário me dá a liberdade de proporcionar educação, saúde e lazer para meus filhos; isso se chama felicidade."* As trabalhadoras que mencionaram o desenvolvimento de carreira como fator motivacional, estão em sintonia com os estudos de Chitiris (1988), que indicam que funcionários que recebem apoio para o desenvolvimento de carreira podem ser produtivos e confiáveis, mesmo que outras necessidades não estejam plenamente atendidas. A trabalhadora T10 explica: *"Progredir na carreira desperta a sensação de que a empresa está investindo consequentemente acreditando em mim."*

Outro aspecto observado foi a resposta sobre reconhecimento e valorização no trabalho. A resposta da T07 confirma a ideia de Spreitzer *et al.* (2005), que sugere que a motivação e a felicidade no trabalho estão relacionadas à sensação de progresso, crescimento e autorrealização. T07 afirma: *"No momento, não me sinto motivada. Sai da última empresa por não haver previsão de aumento de remuneração e promoção. A antiga diretora confirmou que não haveria chance de crescimento, mesmo com boas avaliações."*

Sobre a percepção de práticas que promovem um ambiente de trabalho sustentável, muitas trabalhadoras destacaram a importância de políticas de licença maternidade. T04 afirma: *"Considero essencial a implementação e promoção de políticas*

de licença maternidade e paternidade estendida, que apoiem as mulheres durante a gravidez e o retorno ao trabalho, além de oferecer suporte para cuidados com os filhos."

A trabalhadora T08 enfatizou a importância da implantação e aperfeiçoamento de políticas de igualdade de gênero. T08 acrescenta: *"Precisamos de políticas de igualdade de gênero. Os homens podem se dedicar 100% à carreira e crescer rapidamente. Isso influencia a felicidade, nossa felicidade no trabalho. Vejo homens mais motivados e satisfeitos com a escolha da carreira. Já presenciei mulheres sendo desligadas da empresa sem muita explicação, apenas alegando rendimento baixo. Isso, (des)motiva. As mulheres não conseguem se dedicar completamente, o que é inevitável devido a questões fisiológicas e de responsabilidade familiar, ainda mais quando temos filhos. Esses fatores só trazem (in) felicidade."*

Conforme Kossek, Valcour e Lirio (2014) e Wikhamn (2019), uma força de trabalho sustentável só pode ser alcançada se as organizações promoverem a felicidade dos colaboradores. Manter um trabalhador altamente motivado e satisfeito é fundamental para garantir a sustentabilidade da força de trabalho. Apesar das conquistas e melhorias trazidas pelo aumento do número de mulheres na contabilidade, todas as entrevistadas sentiram que suas perspectivas femininas não são consideradas nas decisões da empresa. T04 expressa: *"Não, apesar da pressão externa dos movimentos femininos e comitês de inclusão (LGBTQIA+, anti-capacitista, entre outros). Estamos evoluindo, mas de forma lenta."*

5 CONCLUSÃO

Esse estudo buscou identificar a relação entre a felicidade, motivação e a sustentabilidade das mulheres trabalhadoras da área contábil. A trabalhadora, T02, fragmentou em sentimentos sua resposta (...) *"estar feliz é estar em paz consigo mesmo... é fazer o bem sem olhar a quem, é trabalhar estendendo a mão ao colega, ao cliente e ao fornecedor (...)*. Da mesma forma a T03, responde o objetivo desse estudo: (...) *para mim a felicidade no trabalho está diretamente interligada ao conhecimento múltiplo e facetado sobre a atividade que se está desenvolvendo. Apoiados em treinamentos, que também nos motivam, pois gera segurança, nos traz competência e confiança, redução de estresse e ansiedade, assim nos ajudam na melhoria e qualidade do trabalho, nos trazendo um feedback positivo, o que torna o nosso trabalho sustentável (...)*

As análises de caminho apoiaram o estudo na maioria das análises do discurso. As trabalhadoras reconhecem a importância da felicidade no trabalho, a motivação e ações de sustentabilidade. Observou-se que o trabalho em si, a responsabilidade, o reconhecimento, as relações interpessoais e as condições de trabalho afetam positivamente o envolvimento. Esta observação revela que quanto melhor forem as relações e as condições de trabalho entre as trabalhadoras e a organização, mais motivadas e felizes no trabalho elas estarão.

Apesar de esta pesquisa ter respondido ao objetivo inicial, algumas questões intrigaram as pesquisadoras. Ouvindo e analisando os discursos dos respondentes, foi percebido que as perguntas realizadas na entrevista semiestruturada estavam considerando apenas uma perspectiva pessoal e individual dos sujeitos em relação ao tema proposto. Seria oportuno examinar a influência do contexto organizacional nesta dinâmica entre trabalho, motivação, felicidade e sustentabilidade.

Com base nos resultados, recomendamos que os gestores contábeis e seus departamentos de recursos humanos, tomem medidas para aumentar a motivação das trabalhadoras. Assim, os níveis de felicidade podem aumentar. Para isso, será necessário criar uma força de trabalho mais sustentável, o que poderá fomentar o desenvolvimento,

o compromisso organizacional e afetivo. Para futuras pesquisas sugere-se explorar outros nichos profissionais, bem como aprofundar a relação, trabalho, felicidade e sustentabilidade, com a intenção de verificar se outras variáveis possam inferir nesse contexto.

REFERÊNCIAS

- ATAN, A.; OZGIT, H.; SILMAN, F. Happiness at work and motivation for a sustainable workforce: evidence from female hotel employees. **Sustainability**, v. 13, n. 14, p. 7778, 2021.
- BALTAR, P.; LEONE, E. Perspectivas para o mercado de trabalho após o crescimento com inclusão social. **Estudos Avançados**, v. 29, p. 53-67, 2015.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2004.
- CABRAL, A. Análise da aplicação da teoria da hierarquia das necessidades de Maslow e da teoria dos dois fatores de Herzberg. [S. l.]: **Administradores**, 2019.
- CHITIRIS, L. Herzberg's proposals and their applicability to the hotel industry. **Hospitality Education and Research Journal**, v. 12, n. 1, p. 67-79, 1988.
- CHIZZOTTI, A. A pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais: evolução e desafios. **Revista portuguesa de educação**, v. 16, n. 2, p. 221-236, 2003.
- CUNHA, J. V. A.; CORNACHIONE J. E. B.; MARTINS, G. A. Pós-graduação: o curso de dout. em ciências contábeis da FEA/USP. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 19, p. 6-26, 2008.
- FERREIRA, P. G. Graças a Deus é segunda feira: a felicidade a caminho do trabalho. 2021. 113 p. Dissertação (Programa Stricto Sensu em Psicologia) - UCB, Brasília, 2021.
- FURTADO, C. Felicidade: na Era da complexidade. **São Paulo, SP: Actual**, 2022.
- HACKMAN, J. R. Work and motivation. **Professional psychology**, v. 11, n. 3, p. 445, 1980.
- KAHN, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy of management journal**, v. 33, n. 4, p. 692-724, 1990.
- KOSSEK, E. E.; VALCOUR, M.; LIRIO, P. Organizational strategies for promoting work-life balance and wellbeing. **Work and wellbeing**, v. 3, p. 295-319, 2014.
- LANKSHEAR, C.; KNOBEL, M. (Ed.). **Literacias digitais**. Peter Lang, 2008.
- LODI, M. G.; LODI, I. G. O perfil das mulheres contabilistas proprietárias de escritórios de Contabilidade na cidade de Araxá. **Revista Evidência**, v. 16, 2024.
- OLIVEIRA, A. A.; SILVA, F. F. Limites e decorrências da teoria das necessidades humanas de Abraham Harold Maslow. **Caderno de Administração**, v. 29, n. 2, p. 100-115, 2021.
- PELEIAS, I. R.; SILVA, G. P. D.; SEGRETI, J. B.; CHIROTTO, A. R. Evolução do ensino da contabilidade no Brasil: uma análise histórica. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 18, p. 19-32, 2007.
- PINTO, C. R. J. Feminismo, história e poder. **Revista de Sociologia e Política**, v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010.
- SÁNCHEZ-VÁZQUEZ, J. F.; SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ, R. Happiness Management»: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. **RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía**, v. 9, n. 18, p. 259-271, 2019.
- SELIGMAN, M. E. P. **Florescer: Uma nova e visionária interpretação da felicidade e do bem-estar**. Objetivo, 2012.
- SPREITZER, G.; SUTCLIFFE, K.; DUTTON, J.; SONENSHEIN, S.; GRANT, A. M. Um modelo socialmente incorporado de prosperidade no trabalho. **Organization science**, v. 16, n. 5, p. 537-549, 2005.
- TONETTO, P. T. A mulher contadora: o perfil das profissionais e as perspectivas para o futuro das formadas entre 2007 a 2011 do Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense-UNESC. 104 p. TCC - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012.
- TORREÃO, N. A liderança feminina no desenvolv. sustentável. **Revista Ártemis**, v. 7, 2007.
- WIKHAMN, W. Innovation, sustainable HRM and customer satisfaction. **International Journal of Hospitality Management**, v. 76, p. 102-110, 2019.
- YADAV, S.; MORYA, K. K. Um estudo sobre engajamento de funcionários e seu impacto no comportamento de cidadania organizacional na indústria hoteleira. **IUP Journal of Organizational Behavior**, v. 18, n. 1, 2019.