



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ATUARIAIS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

GUILHERME AUGUSTO RICARDO DE FREITAS

**ESTUDO SOBRE A TEORIA DOS DOIS FATORES DE FREDERICK HEZBERK: A
PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO EM SEU AMBIENTE DE
TRABALHO**

RECIFE

2024

GUILHERME AUGUSTO RICARDO DE FREITAS

**ESTUDO SOBRE A TEORIA DOS DOIS FATORES DE FREDERICK HEZBERK: A
PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO EM SEU AMBIENTE DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Ciências Contábeis da
Universidade Federal de Pernambuco – UFPE,
como requisito parcial para obtenção do grau
de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador (a): Christiane Calado Vieira de Melo Lopes.

RECIFE

2024

FICHA CATALOGRÁFICA

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Freitas, Guilherme Augusto Ricardo de.

ESTUDO SOBRE A TEORIA DOS DOIS FATORES DE FREDERICK
HEZBERK: A PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO EM SEU AMBIENTE
DE TRABALHO / Guilherme Augusto Ricardo de Freitas. - Recife, 2024.

54 p. : il., tab.

Orientador(a): Christiane Calado Vieira de Melo Lopes

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de
Pernambuco, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Ciências Contábeis -
Bacharelado, 2024.

Inclui referências, apêndices, anexos.

1. Motivação. 2. Teoria dos Dois Fatores. 3. Contabilidade Gerencial. 4.
Rotina de Trabalho. 5. Ciência Contábeis. I. Lopes, Christiane Calado Vieira
de Melo. (Orientação). II. Título.

300 CDD (22.ed.)

FOLHA DE APROVAÇÃO

GUILHERME AUGUSTO RICARDO DE FREITAS

ESTUDO SOBRE A TEORIA DOS DOIS FATORES DE FREDERICK HEZBERK: A PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Ciências Contábeis da
Universidade Federal de Pernambuco – UFPE,
como requisito parcial para obtenção do grau
de Bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovado em 27 de setembro de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Prof.(a). Christiane Calado Vieira de Melo Lopes.

Universidade Federal de Pernambuco

Prof.(a). Joaquim Osório Liberalquino Ferreira.

Universidade Federal de Pernambuco

Prof.(a). Vanessa Janiszewski.

Universidade Federal de Pernambuco

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, sou grato a Deus por sua constante presença em minha vida, por não me permitir desistir nas adversidades desta longa caminhada, por me guiar até aqui e por trazer e manter ao meu lado pessoas essenciais que tornaram possível a conclusão desta etapa.

À minha família, que é meu alicerce principal, sempre se esforçando ao máximo para que eu possa alcançar meus sonhos e objetivos. Também agradeço à minha namorada, que se tornou parte da minha família e a minha melhor companheira nos momentos de alegria e tristeza.

Agradeço aos meus colegas de curso, com quem compartilhei momentos de convivência, aprendizado e troca de vivências ao longo de toda a nossa trajetória acadêmica.

Aos professores do curso de Ciências Contábeis da UFPE, por transmitirem seus conhecimentos e experiências, fundamentais para minha formação profissional e pessoal. Em especial, agradeço à Professora Christianne Calado, por aceitar ser minha orientadora, pela paciência, incentivo e dedicação que possibilitaram a conclusão deste trabalho.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram direta ou indiretamente para minha jornada acadêmica e a realização deste trabalho.

RESUMO

Este estudo buscou identificar a percepção dos estudantes de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) quanto a influência dos fatores higiênicos e motivacionais, sob a ótica da Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg, em seu ambiente de trabalho. A pesquisa qualitativa envolveu a aplicação de um questionário online a 107 alunos do curso presencial que desempenham atividades profissionais no âmbito contábil, relacionadas a trabalho efetivo ou estágios. Os fatores higiênicos foram bem avaliados pelos participantes e revelam que a maioria dos estudantes percebe positivamente as condições de trabalho, bem como desfrutam de boas relações interpessoais, destacando esses aspectos com sendo os menos propensos à insatisfação. No entanto, a remuneração apresentou o principal fator gerador de insatisfação, uma vez que 22,90% dos alunos expressaram descontentamento. Quanto aos fatores motivacionais, os relacionados ao trabalho em si e à realização no ambiente de trabalho são os que mais geram satisfação entre os estudantes, indicando que eles percebem suas tarefas como significativas e desafiadoras. No entanto, os fatores de responsabilidade e crescimento apresentaram índices de discordância, com 37,38% e 26,17%, respectivamente, sugerindo que alguns estudantes não possuem autonomia na tomada de decisões nem identificam oportunidades de crescimento na empresa onde atuam. A aplicação da Teoria dos Dois Fatores permitiu identificar pontos críticos que influenciam a motivação dos estudantes, oferecendo *insights* valiosos para melhorar a gestão e o ambiente de trabalho. Espera-se que esta pesquisa contribua substancialmente para as ciências contábeis e a gestão empresarial, mostrando que estudar os fatores de satisfação e insatisfação podem fornecer ideias relevantes para aumentar a produtividade dos colaboradores.

Palavras-chave: Motivação, Ciências Contábeis; Teoria dos Dois Fatores; Rotina de Trabalho; Fatores Higiênicos; Fatores Motivacionais.

ABSTRACT

This study aimed to identify the perceptions of accounting students at the Federal University of Pernambuco (UFPE) regarding the influence of hygienic and motivational factors, from the perspective of Frederick Herzberg's Two-Factor Theory, in their work environment. The qualitative research involved administering an online questionnaire to 107 students in the on-campus program who are engaged in professional activities in the accounting field, including actual work or internships. Hygienic factors were rated positively by participants, indicating that most students have a favorable view of their working conditions and enjoy good interpersonal relationships, making these aspects less likely to cause dissatisfaction. However, compensation emerged as the primary source of dissatisfaction, with 22.90% of students expressing discontent. Regarding motivational factors, those related to the nature of the work itself and achievements in the work environment are the most satisfying for students, suggesting that they find their tasks meaningful and challenging. Conversely, responsibility and growth factors showed disagreement rates of 37.38% and 26.17%, respectively, indicating that some students lack decision-making autonomy and do not perceive opportunities for growth in their organizations. The application of the Two-Factor Theory allowed for the identification of critical factors influencing student motivation, providing valuable insights for improving management and the work environment. It is hoped that this research will make a significant contribution to accounting sciences and business management by demonstrating that studying satisfaction and dissatisfaction factors can offer relevant ideas for enhancing employee productivity.

Keywords: Motivation, Accounting, Two-Factor Theory, Work Routine, Hygiene Factors, Motivational Factors.

LISTA DE QUADROS/TABELAS/FIGURAS

Quadro 1: Fatores Higiênicos	20
Quadro 2: Fatores Motivacionais	22
Quadro 3: Estrutura de roteiro para o desenvolvimento do questionário	25
Quadro 4: Fatores higiênicos da Teoria dos Dois Fatores contemplados na seção 2	26
Quadro 5: Fatores motivacionais da Teoria dos Dois Fatores contemplados na seção 2	26
Tabela 1: Gênero e Faixa Etária	27
Tabela 2: Turno e Período Atual dos Discentes	28
Tabela 3: Vínculo e Horário de Trabalho	28
Tabela 4: Área de Trabalho	29
Tabela 5: Segurança	31
Tabela 6: Condições de Trabalho	32
Tabela 7: Salário	33
Tabela 8: Relações Interpessoais	34
Tabela 9: Política Administrativa	35
Tabela 10: Crescimento	36
Tabela 11: Realização	37
Tabela 12: Reconhecimento	38
Tabela 13: Responsabilidade	39
Tabela 14: Trabalho em Si	40
Figura 1: Satisfação e Insatisfação, segundo Herzberg	19
Gráfico 1: Modelo de Trabalho	30

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
------	------------------------------------

LISTA DE SÍMBOLOS

%	Porcentagem
---	-------------

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	12
1.1.	CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA.....	12
1.2.	OBJETIVO	13
1.2.1.	GERAL	13
1.2.2.	ESPECÍFICOS.....	13
1.3.	JUSTIFICATIVA.....	14
2.	REFERÊNCIAL TEÓRICO	15
2.1.	CONCEITOS DE MOTIVAÇÃO.....	15
2.2.	A MOTIVAÇÃO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL.....	17
2.3.	TEORIA DOS DOIS FATORES DE FREDERICK HERZBERG.....	18
2.3.1.	FATORES HIGIÊNICOS.....	20
2.3.1.	FATORES MOTIVACIONAIS	21
3.	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	23
3.1.	TIPO DE PESQUISA.....	23
3.2.	MÉTODO DE PESQUISA.....	23
3.3.	DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	24
3.4.	COLETA DE DADOS	24
4.	APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	27
4.1.	PERFIL DOS DISCENTE.....	27
4.2.	ANÁLISE DOS FATORES HIGIÊNICOS.....	31
4.3.	ANÁLISE DOS FATORES MOTIVADORES	35
5.	CONCLUSÃO	41
6.	REFERÊNCIAS	44
7.	APÊNDICE – QUESTIONÁRIO	46

1. INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade, a motivação é um fator primordial, uma vez que influencia e reflete diretamente no desempenho da organização, tanto na relação com seus clientes quanto com sua concorrência (Bonetti, 2010). Como afirma Robbins (2002), ter funcionários satisfeitos é muito importante para o crescimento de qualquer negócio, bem como trabalhar em um ambiente de trabalho motivador traz benefícios tanto para os profissionais quanto para a empresa. Conforme o autor, uma pessoa motivada tem seu desempenho muito mais elevado, o que contribui para um cenário propício à execução de um trabalho de qualidade.

No entanto, compreender esse fator nas organizações é um desafio constante para cientistas comportamentais, psicólogos e administradores. Apesar da diversidade de teorias disponíveis, a motivação continua sendo um enigma, devido à variedade de interpretações sobre os pilares que influenciam o comportamento motivacional (Sá, 2009). De acordo com Bergamini (1990), cada ser humano possui suas próprias peculiaridades, preferências, traços de personalidade e processos motivacionais, conjuntura a qual torna difícil desvendar todas as características da psicodinâmica motivacional de uma só vez.

Segundo Marras (2000), o psicólogo e consultor Frederick Herzberg foi um dos principais pesquisadores a estudar o que influenciava as pessoas a estarem ou não realizadas com seu trabalho. Este desenvolveu a famosa Teoria dos Dois Fatores, também conhecida como Teoria Motivacional-Higiênica, o que o levou a ser considerado um dos pioneiros no desenvolvimento de teorias sobre a motivação no ambiente organizacional. Nesse sentido, tendo em vista a importância da motivação para o crescimento e sucesso das empresas, o presente trabalho busca analisar o nível de motivação no ambiente organizacional dos alunos do curso de Ciências Contábeis da UFPE (Universidade Federal de Pernambuco), a partir do estudo proposto por Frederick Herzberg.

1.1. Contextualização do problema

De acordo com Chiavenato (2003), o trabalho é algo inseparável da vida humana. O autor aduz que é por meio do trabalho que as pessoas buscam suas realizações mais importantes, alcançando não apenas objetivos profissionais, mas também pessoais. O trabalho é visto como uma fonte de identidade, satisfação e realização, influenciando diretamente a autoestima e a qualidade de vida dos indivíduos. Chiavenato (2023) destaca que a interdependência entre as necessidades dos funcionários e as da organização é enorme, pois a vida e os objetivos de ambos estão inseparavelmente entrelaçados. Para ele, os funcionários

buscam no trabalho não apenas um meio de subsistência, mas também um espaço para crescimento, aprendizado e autorrealização. As organizações, por sua vez, dependem do engajamento e da motivação de seus funcionários para atingir suas metas e se manterem competitivas no mercado.

Ademais, os estudos de Robbins (2002) afirmam que funcionários satisfeitos estão mais propensos a falar bem da organização, ajudar os colegas de trabalho e exercer suas atividades cotidianas de forma a superar as expectativas da empresa. Funcionários satisfeitos tendem a ser mais engajados e leais, o que não só melhora o clima organizacional, mas também eleva a reputação da empresa no mercado. Esse comportamento positivo pode se traduzir em uma maior retenção de talentos, menores taxas de rotatividade e um aumento na produtividade geral. Por outro lado, Robbins (2002) destaca que funcionários insatisfeitos apresentam atitudes negativas que podem prejudicar seriamente a organização. A insatisfação pode levar ao aumento do absenteísmo, a uma maior incidência de conflitos internos e a uma queda na qualidade do trabalho.

Simultaneamente à entrada na universidade, os alunos vivenciam uma combinação de sentimentos, como ansiedade, receio do desconhecido e inquietações. O contexto acadêmico impõe transformações e ajustes no dia a dia, além de exigir comprometimento e empenho para alcançar sucesso no curso e se preparar para os desafios do mercado profissional. Para alcançar sucesso na profissão escolhida, alguns estudantes de Ciências Contábeis realizam estágios, *trainee* ou trabalhos efetivos na área, buscando renda e experiência profissional (Santos, 2022). No entanto, essa dupla jornada pode dificultar a conciliação entre a rotina de trabalho e as obrigações acadêmicas, gerando, assim, um cenário propício para o estudo de aspectos motivacionais no ambiente organizacional.

Diante do exposto, a pesquisa busca responder a seguinte questão: Como se apresenta a percepção dos estudantes da UFPE quanto a influência dos fatores higiênicos e motivacionais, sob a ótica da Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg, em seu ambiente de trabalho?

1.2. Objetivo

1.2.1. Geral

Identificar a percepção dos estudantes de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) quanto a influência dos fatores higiênicos e motivacionais, sob a ótica da Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg, em seu ambiente de trabalho.

1.2.2. Específicos

Para atingir os resultados desejados, este estudo estabelece os seguintes objetivos específicos:

- Identificar as características dos alunos do curso de Ciências Contábeis da UFPE que possuem vínculo empregatício.
- Avaliar quais os fatores higiênicos e motivacionais, instituídos por Herzberg, influenciam positiva e negativamente no desenvolvimento das atividades laborais.

1.3. Justificativa

Na atualidade, o cenário empresarial coloca grandes demandas e desafios para as organizações. Nesse contexto, as empresas que almejam se destacar e serem competitivas encaram o desafio crucial de incentivar a motivação de seus funcionários. Essa situação altera o clima dentro das organizações, gerando uma interdependência mais intensa entre a empresa e seus colaboradores (Bonetti, 2010).

Embora seja notória a dificuldade de se realizar uma análise comportamental do capital humano dentro das organizações, é inegável que a qualidade de vida no trabalho é estratégica para o desenvolvimento das empresas. Diante disso, espera-se que esta pesquisa ofereça contribuições substanciais, não apenas para o campo das ciências contábeis, mas também para as atividades de gestão empresarial, sugerindo que o estudo acerca dos fatores de satisfação e insatisfação possa ser relevante para impulsionar a motivação e, por conseguinte, a produtividade dos colaboradores em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo em escala global.

2. REFERÊNCIAL TEÓRICO

2.1. Conceitos de motivação

A motivação é um conceito central nas discussões sobre o comportamento humano, especialmente no contexto profissional e organizacional. Diversos estudiosos têm abordado essa temática sob diferentes perspectivas, buscando compreender os fatores que impulsionam as ações individuais e coletivas. Diante disso, destacam-se os estudos de Lopes (1980), Skinner (1953), Davis (1992) e Deci e Ryan (1987).

Aprofundar nossa compreensão sobre a motivação, conforme proposto por Lopes (1980), torna-se imperativo ao analisar o complexo universo do comportamento humano. A visão de Lopes, que conceitua a motivação como uma variável interna, não prontamente observável, destaca a necessidade de interpretar-se o comportamento como uma manifestação visível dessa força intrínseca. Essa abordagem reconhece a complexidade subjacente aos impulsos e desejos que impulsionam as ações humanas.

Ao explorar mais a fundo essa perspectiva, encontra-se respaldo na psicologia comportamental, cujos fundamentos são solidificados por estudos de Skinner (1953). Essa corrente teórica postula que a motivação está intrinsecamente entrelaçada com as consequências do comportamento, sublinhando a interconexão dinâmica entre estímulos, respostas e resultados. Sob essa ótica, a compreensão da motivação transcende a mera análise do estímulo inicial, expandindo-se para abranger as ramificações e implicações de longo prazo que moldam e perpetuam padrões comportamentais.

A abordagem comportamentalista de Skinner enfatiza a importância das contingências e reforços que moldam o comportamento motivado. Cada ação, segundo essa perspectiva, é moldada pela relação intrínseca entre o indivíduo e seu ambiente, onde as recompensas e punições desempenham um papel crucial na determinação do curso das motivações subjacentes. Dessa forma, a motivação é compreendida não apenas como uma força impulsionadora inicial, mas como um processo contínuo, dinâmico e adaptativo, moldado pela interação constante entre o sujeito e seu contexto.

A incursão de Davis (1992) no debate acerca da motivação, ao incorporar a dimensão cultural, proporciona uma ampliação do nosso entendimento acerca das raízes culturais desse fenômeno. Ao considerar a cultura como uma força moldadora da motivação, Davis contextualiza as influências sociais, valores compartilhados e normas culturais que permeiam as escolhas e aspirações individuais. Desse modo, sua contribuição destaca a importância de

reconhecemos que as motivações não surgem em um vácuo, mas são fortemente influenciadas pelo ambiente cultural em que um indivíduo está imerso.

A teoria da autodeterminação, proposta por Deci e Ryan (1987), acrescenta outra camada de compreensão ao argumentar que a motivação pode assumir duas formas distintas: intrínseca e extrínseca. A motivação intrínseca emerge quando as ações são guiadas pelo interesse genuíno, satisfação pessoal e valores intrínsecos do indivíduo. Em contrapartida, a motivação extrínseca ocorre quando as ações são impulsionadas por recompensas externas, como elogios, reconhecimento ou benefícios tangíveis. Esta distinção oferece um arcabouço valioso para entender as diversas fontes e impulsionadores da motivação.

A intersecção entre as ideias de Davis (1992) e a teoria da autodeterminação enfatiza a importância dos contextos culturais na formação das motivações individuais. A cultura, como um sistema de significados compartilhados, molda percepções de sucesso e valores pessoais. Dessa forma, a motivação intrínseca pode estar ligada a normas culturais que valorizam a autenticidade e a autorrealização, enquanto a motivação extrínseca é influenciada por recompensas externas proporcionadas pelo ambiente cultural. Essa relação entre cultura e motivação destaca a necessidade de uma abordagem holística para entender os fatores que guiam as ações humanas. Além disso, indica que estratégias eficazes de motivação devem considerar as nuances culturais que influenciam valores e aspirações individuais.

Nos últimos anos, avanços nas pesquisas sobre motivação oferecem uma visão mais abrangente sobre os fatores que impulsionam o comportamento humano no contexto profissional e organizacional. Um estudo de Pink (2009) propõe um novo olhar sobre a motivação ao destacar a necessidade intrínseca de autonomia, maestria e propósito. Pink argumenta que a autonomia, a capacidade de determinar o próprio destino, a maestria, a busca incessante pelo aprimoramento de habilidades, e o propósito, a conexão com um significado mais amplo, são elementos fundamentais para a motivação intrínseca. Quando esses elementos são incorporados no ambiente de trabalho, observa-se um aumento no comprometimento dos colaboradores e no alcance de metas organizacionais.

Além de tal estudo, a pesquisa de Reeve (2018) também oferece uma compreensão aprimorada da motivação. Seu trabalho destaca que, embora as recompensas financeiras desempenhem um papel relevante em determinadas situações, elementos intangíveis, como reconhecimento, valorização e oportunidades de desenvolvimento, são igualmente cruciais para sustentar a motivação extrínseca ao longo do tempo. Em um contexto organizacional, a

compreensão desses conceitos torna-se essencial para líderes e gestores que buscam implementar estratégias de recompensa mais eficazes e alinhadas com as necessidades e aspirações individuais de seus colaboradores.

2.2. A motivação no contexto organizacional

No ambiente organizacional, executar uma tarefa, mesmo que simples, pode transformar-se em uma experiência profundamente frustrante ou desmotivadora para o indivíduo envolvido. Quando falta harmonia entre a atividade desempenhada e o ambiente onde está, surge um considerável descontentamento pessoal, pois o profissional não consegue visualizar o propósito na ação a qual está executando, o que pode comprometer o desempenho de uma organização. Em qualquer negócio, a motivação é um fator primordial, uma vez que influencia e reflete diretamente no seu desempenho, tanto na relação com seus clientes quanto com sua concorrência (Bonetti, 2010).

Tal conjuntura condiz com o estudo de Megginson, Mosley e Pietri Jr (1986), os quais partem do pressuposto que a motivação é um componente essencial na gestão, representando, assim, um marco na convergência entre as teorias administrativas e as teorias contemporâneas de liderança. Ao colocar a motivação no centro das práticas gerenciais, autores reconhecem o papel crucial que a psicologia humana desempenha no contexto organizacional. Suas perspectivas destacam que, para atingir níveis ótimos de desempenho e eficácia organizacional, é de grande importância compreender e impulsionar os fatores motivacionais intrínsecos e extrínsecos que influenciam o comportamento dos colaboradores.

O alinhamento de Megginson, Mosley e Pietri Jr com teorias contemporâneas de liderança, como a teoria da troca líder-membro de Graen & Uhl-Bien (1995), fortalece ainda mais a importância da motivação na gestão eficaz. A teoria da troca líder-membro destaca a relevância das relações interpessoais entre líderes e membros da equipe na promoção da motivação e no aumento do desempenho organizacional. Ela sugere que líderes que investem tempo e esforço em construir relacionamentos positivos com seus liderados são mais propensos a desenvolver um ambiente de trabalho motivador, onde a confiança, a reciprocidade e o engajamento são cultivados.

A interseção entre as perspectivas de Megginson, Mosley, Pietri Jr e a teoria da troca líder-membro ressalta que a motivação não é apenas uma variável isolada a ser considerada, mas um componente intrínseco à dinâmica das relações no ambiente de trabalho. Líderes eficazes, de acordo com essa visão, não apenas reconhecem a importância da motivação, mas

também compreendem como as interações diárias e a qualidade das relações afetam diretamente a disposição e a dedicação dos membros da equipe. Assim, a gestão motivacional transcende a simples aplicação de incentivos extrínsecos, indo além para abranger a construção de vínculos interpessoais e uma compreensão profunda das necessidades e aspirações individuais dos colaboradores. Ao integrar essa abordagem na prática gerencial, as organizações podem criar um ambiente propício ao florescimento da motivação intrínseca, impulsionando, por conseguinte, o desempenho e a produtividade de toda a equipe no ambiente de trabalho.

2.3. Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg

Frederick Herzberg é reconhecido como o pesquisador que mais enfatizou a importância da motivação no trabalho, sendo um pioneiro nos estudos sobre a temática (Marras, 2000). Herzberg (1997) argumenta que o principal fator de motivação dos indivíduos está enraizado no próprio trabalho. Ele acredita que a conexão de uma pessoa com suas tarefas é essencial e que as suas atitudes podem influenciar diretamente o sucesso ou o fracasso da organização

Herzberg se interessou pelo estudo dos trabalhadores devido ao contexto social e à expansão industrial da época. Naquele período, as indústrias enfrentavam uma escassez de mão de obra disponível, já que o desemprego era praticamente inexistente e as plantas industriais operavam quase em plena capacidade. Assim, a única forma de aumentar a produção era melhorar a motivação dos trabalhadores, o que resultaria em maior produtividade. Nesse sentido, a justificativa para o estudo residia na compreensão das forças que aumentavam a disposição dos trabalhadores, trazendo mais alegria e realização pessoal Chiavenato (2003).

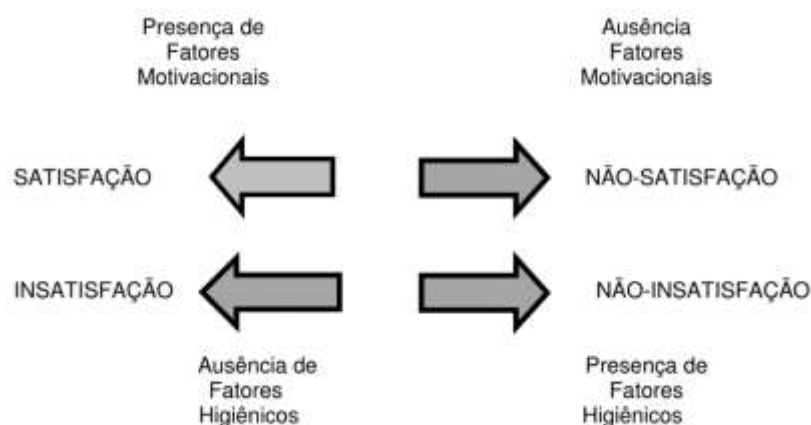
Ele formulou sua teoria através de uma pesquisa em que entrevistou diversos empregados sobre situações no ambiente de trabalho que os faziam sentir-se bem ou mal. O estudo procurou analisar os impactos de eventos na carreira dos participantes, visando identificar os elementos que levavam os funcionários a experimentar altos níveis de satisfação ou insatisfação em seus empregos. Durante as entrevistas, os colaboradores eram convidados a recordar um momento em que se sentiram particularmente satisfeitos e, em contraste, um período em que enfrentaram dificuldades significativas em relação ao seu trabalho. A partir daí, Herzberg categorizou os resultados para seu estudo. A coleta de dados abrangeu desde operários, engenheiros, cientistas e, até mesmo, altos executivos. O objetivo era analisar todas as camadas hierárquicas dentro de uma empresa (Marras, 2000).

Segundo Herzberg (1959), as avaliações objetivas, como as feitas por supervisores ou outros avaliadores, apresentam falhas inerentes ao método e são influenciadas por fatores externos. Por esse motivo, apenas o próprio trabalhador tem a capacidade de expressar seus sentimentos e comportamentos ao longo de períodos de satisfação ou insatisfação em relação ao emprego, uma vez que possui um nível adequado de autoconhecimento e disposição para relatar se sua experiência de trabalho é positiva ou negativa.

Com base nessa pesquisa, Herzberg concluiu que os fatores que contribuem para a satisfação no trabalho são distintos daqueles que causam insatisfação (Robbins, 2002). De acordo com Robbins (2002), Herzberg destacou aspectos que estão frequentemente ligados à satisfação no trabalho e outros que se conectam à insatisfação. Os fatores intrínsecos, que incluem o trabalho em si, responsabilidades e conquistas, estão associados à satisfação: as pessoas que se sentiam realizadas em seus empregos atribuíam essa sensação a aspectos internos, em vez de fatores externos. Em contraste, os colaboradores insatisfeitos atribuíam sua descontentamento a elementos externos, como a supervisão, a remuneração e as condições de trabalho.

Através da análise dos dados coletados, Herzberg (1997) afirmou que insatisfação não é necessariamente o oposto de satisfação, pois eliminar condições insatisfatórias não garante satisfação. Dessa forma, ele propôs que o oposto de satisfação é a ausência de satisfação, e o oposto de insatisfação é a ausência de insatisfação. A figura 1 retrata a relação proposta por Herzberg:

Figura 1: Satisfação e Insatisfação, segundo Herzberg



Fonte: Maximiano, (2009, p. 267).

Nesse contexto, os fatores motivacionais, conhecidos como intrínsecos, estão intimamente ligados ao cargo ou às atividades que o indivíduo realiza na empresa. Esses

elementos estão sob a supervisão do próprio trabalhador e abrangem necessidades de autorrealização, desenvolvimento pessoal e reconhecimento profissional. Herzberg denominou esses elementos de "satisfacientes", pois, quando são adequados, geram satisfação. Por outro lado, os fatores higiênicos, também chamados de extrínsecos ou de manutenção, dizem respeito ao ambiente organizacional. Eles incluem aspectos como salários, benefícios, estilos de supervisão, condições de trabalho, políticas da empresa e relações interpessoais. Esses fatores não geram motivação nos colaboradores, mas apenas evitam a insatisfação, razão pela qual Herzberg os referiu como fatores "insatisfacientes".

De acordo com Chiavenato (2003), embora a concessão de uma maior quantidade de fatores higiênicos aos trabalhadores possa efetivamente prevenir a insatisfação individual, essa medida por si só não é suficiente para gerar um aumento na produtividade ou na eficiência dos funcionários. Tal limitação se deve ao caráter temporário dos benefícios decorrentes desse aumento de fatores, os quais não se consolidam como uma estratégia motivacional sólida.

2.3.1. Fatores Higiênicos

Abaixo, encontra-se o quadro 1, em que ressalta os fatores higiênicos proposto por Herzberg:

Quadro 1: Fatores Higiênicos

Fatores Higiênicos	Descrição
Salários	Incluem bônus e prêmios, carro da empresa, planos de saúde e itens assemelhados que incrementam o salário.
Condições de Trabalho	Envolvem as características do ambiente, as instalações, as máquinas, os equipamentos e a quantidade de horas de trabalho.
Política Administrativa	Refere-se não apenas às normas formais (escritas), mas também às regras informais (não escritas) que definem as relações empregador-empregado.
Status	Identificado por itens como: natureza do cargo, autoridade, relacionamento com os outros e prestígio interno e externo.
Segurança	Refere-se não apenas às condições físicas de segurança, mas também à confiança que o empregado tem em relação à sua permanência na empresa.
Supervisão	Grau de controle que o empregado tem sobre o trabalho que executa.
Relações Interpessoais	Interação promovida pelo contato do trabalhador com os seus colegas de trabalho, superiores, gerentes, clientes etc.

Fonte: Adaptado de Gil (2001), p. 208.

A partir da análise do quadro 1, percebe-se que, para Herzberg (1959), os fatores ligados à insatisfação estão associados com o meio ambiente no qual o empregado realiza seu trabalho ou com sua relação com o contexto do trabalho, como as condições de trabalho que cercam o serviço, o tipo de administração e supervisão recebido no emprego, a qualidade das relações

interpessoais, os benefícios e o salário que é pago pela realização das tarefas. Por conseguinte, um grupo de fatores se relaciona com o que a pessoa faz e o outro com a situação em que ela realiza o serviço.

Aos fatores envolvidos com a insatisfação profissional, Herzberg chamou de “fatores de higiene”, numa analogia à medicina preventiva, pois para ele esses fatores previnem a insatisfação no emprego; melhorias nestes fatores de higiene vão servir para eliminar os entraves no emprego e criar atitudes positivas em relação a ele. Os fatores de higiene também são reconhecidos como fatores de manutenção, porque são necessários para evitar a insatisfação no trabalho. Entende-se que os fatores higiênicos correspondem a sentimentos gerados ou influenciados por fatores externos, como salário e condições de trabalho. Devido a isso, eles estão constantemente ligados à produtividade dos trabalhadores, isto é, à eficiência de produção.

Para Herzberg (1959) é um equívoco pensar que proporcionar o máximo de vantagens higiênicas aos empregados resultará em maior motivação, aumento na qualidade do trabalho, maior produtividade, redução do absenteísmo e melhoria na eficiência. Embora os fatores higiênicos sejam importantes, eles não são capazes, por si só, de gerar motivação. Melhorar esses fatores e oferecer vantagens relacionadas a eles serve apenas para eliminar obstáculos que poderiam prejudicar o desenvolvimento de atitudes positivas em relação ao trabalho, mas não são suficientes para estimular um verdadeiro engajamento ou entusiasmo.

2.3.1. Fatores Motivacionais

Já no quadro 2, localizado abaixo, contam os fatores motivacionais propostos por Herzberg.

Quadro 2: Fatores Motivacionais

Fatores Motivacionais	Descrição
Responsabilidade	Sentimento de responsabilidade pelo trabalho que executa, independentemente de qualquer coerção exterior.
Reconhecimento	Reconhecimento da capacidade de trabalho e do desempenho no cargo pelos superiores.
Trabalho em si	São as tarefas realizadas no seu trabalho, que podem ou não gerar sentimentos satisfatórios.
Realização	Percepção de que o trabalho está adequado às expectativas.
Crescimento	Sensação de estar alcançando ou ter ultrapassado os objetivos relacionados às tarefas.
Desenvolvimento pessoal	Possibilidade de mudar de status, posição social.

Fonte: Adaptado de Gil (2001), p. 208.

Ao examinar o quadro 2, observa-se que Herzberg classificou os elementos relacionados à satisfação no trabalho como motivadores. Dessa forma, os fatores que promovem atitudes positivas em relação ao emprego fazem isso porque atendem à necessidade do indivíduo de se autorrealizar em suas atividades profissionais.

Frederick Herzberg (1959, p. 114) descreve a autorrealização no contexto profissional como um dos principais objetivos do ser humano. Ele ressalta que "o ser humano procura se realizar em todas as áreas de sua vida, e o trabalho é uma das mais importantes. É por meio da realização de suas atividades que o indivíduo consegue obter as recompensas que fortalecem suas aspirações."

Para que um indivíduo desempenhe suas funções de forma eficaz, é essencial que esteja motivado. A motivação está ligada ao trabalho, e os fatores motivacionais são intrínsecos, pois se relacionam a emoções, realização pessoal, reconhecimento e oportunidades de desenvolvimento. Esses aspectos estão conectados à autoestima e ao que ocorre internamente em cada pessoa. Herzberg (1997) afirma que os fatores motivacionais levam à satisfação no trabalho, pois atendem à necessidade humana de crescimento psicológico e ao desejo de se tornar mais habilidoso e competente.

Assim, Herzberg (1959) defende que os fatores higiênicos não conseguem gerar motivação, mas são fundamentais para prevenir a insatisfação. Eles funcionam como uma proteção contra a desmotivação, mas, se não forem adequados, podem rapidamente resultar em descontentamento. Ademais, os efeitos positivos de um ambiente de trabalho saudável costumam ser temporários, uma vez que as necessidades dos colaboradores são diversas e evoluem ao longo do tempo

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Conforme mencionado por Barreto e Honorato (1998) no âmbito do planejamento de uma pesquisa, a metodologia desempenha um papel crucial, representando um arranjo minucioso e ordenado de métodos e técnicas científicas que serão aplicados ao longo do estudo. Essa abordagem não apenas visa atingir os objetivos estabelecidos inicialmente, mas também assegurar que o processo seja conduzido com eficiência, rapidez, baixo custo e alta confiabilidade das informações coletadas. O rigor metodológico é essencial para a validade e robustez dos resultados, garantindo que a pesquisa seja conduzida de maneira sistemática e precisa.

Gil (2002), por outro lado, ressalta a importância fundamental de adotar procedimentos técnicos apropriados para garantir a confiabilidade dos resultados em uma pesquisa científica. Nesse sentido, destaca-se a necessidade de um planejamento antecipado na pesquisa científica, reconhecendo que, mesmo com uma preparação cuidadosa, podem surgir contratemplos inesperados. No entanto, a expectativa é de que, com um planejamento bem estruturado, o projeto científico alcance o sucesso desejado, contribuindo para a produção de conhecimento consistente e relevante no campo de estudo escolhido.

3.1. Tipo de Pesquisa

No tocante à natureza da pesquisa, optou-se por conduzir um estudo de caráter descritivo, uma vez que a intenção da pesquisa é elucidar e detalhar os acontecimentos e fenômenos presentes em uma realidade específica (Triviños, 1987). Logo, este estudo torna-se descritivo à medida em que descreverá a percepção que os alunos do curso de ciências contábeis da UFPE possuem acerca da sua insatisfação e satisfação no ambiente de trabalho.

3.2. Método de Pesquisa

Conforme enfatizado por Denzin e Lincoln (2006), a pesquisa qualitativa engloba uma abordagem interpretativa do mundo, caracterizada pelo estudo minucioso e contextualizado de fenômenos. Diante disso, os pesquisadores se inserem nos cenários naturais das situações investigadas, buscando uma compreensão profunda dos significados e contextos subjacentes aos fenômenos referidos pelas pessoas. Essa abordagem interpretativa permite uma exploração mais aprofundada da complexidade e riqueza das experiências humanas, favorecendo uma análise holística e contextualizada que vai além da mera observação superficial. Diante disso, esse estudo torna-se qualitativo na medida em que busca entender a insatisfação e satisfação

dos estudantes de ciências contábeis da UFPE na rotina de trabalho, prezando pela descrição detalhada dos elementos envolvidos.

3.3. Delimitação da Pesquisa

Esse estudo tem como referência as experiências dos alunos da modalidade presencial do curso de ciências contábeis da UFPE. O período da pesquisa ocorre entre os dias 15 de junho de 2024 e 30 de junho de 2024.

3.4. Coleta de Dados

Quanto à coleta de dados, a etapa inicial desse processo consistiu em uma pesquisa bibliográfica, buscando estabelecer um embasamento teórico que fosse pertinente aos objetivos dos questionamentos propostos. Conforme destacado por Lakatos e Marconi (2011), essa etapa envolve a exploração, análise e interpretação da literatura disponível relacionada ao tema específico, sendo essencial para a fundamentação teórica do estudo em questão. Sob tal ótica, a pesquisa foi realizada com base nos fatores higiênicos e motivacionais da Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg, objetivando analisar a motivação dos estudantes de ciências contábeis da UFPE no ambiente de trabalho.

Durante a coleta de dados, foi aplicado um questionário de múltipla escolha composto por duas seções, o qual buscou a coleta de *feedbacks*, opiniões e experiências dos entrevistados. O questionário foi elaborado por meio da plataforma *Google Forms* e enviado aos alunos do curso presencial de ciências contábeis da UFPE através de e-mail e *WhatsApp*. Este ficou disponibilizado entre os dias 15 de junho de 2024 e 30 de junho de 2024. Conforme as informações disponibilizadas pela Coordenação do curso Ciências Contábeis, havia um total de 862 alunos matriculados no curso no período da pesquisa, dentre os quais 107 alunos aceitaram participar como respondentes dos questionários.

Após a conclusão da coleta de dados, procedemos à fase de análise. Para isso, foram utilizadas planilhas do Excel para tabular os dados, facilitando a compreensão dos resultados. Em seguida, foi feita uma análise comparativa entre as respostas obtidas e a base teórica previamente apresentada, possibilitando uma interpretação adequada dos dados coletados.

Abaixo, no quadro 3, observa-se a estrutura de roteiro para o desenvolvimento do questionário para coleta de dados.

Quadro 3: Estrutura de roteiro para o desenvolvimento do questionário

Seções	Conteúdos Abordados	Objetivos	Base Teórica
Seção 1: Caracterização dos participantes	- Faixa etária; - Gênero; - Período do curso em que se encontra atualmente; - Turno cursado atualmente; - Tipo de vínculo na empresa; - Área em que trabalha; - Horário de trabalho; - Modelo de trabalho.	Identificar as informações relativas aos perfis dos entrevistados.	Santos (2022)
Seção 2: Fatores higiênicos e motivacionais da Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg	- Fatores higiênicos: segurança, condições de trabalho, salários, relações interpessoais, política administrativa; - Fatores motivacionais: crescimento, realização, reconhecimento, responsabilidade, trabalho em equipe.	Avaliar quais os fatores (higiênicos e motivacionais), instituídos por Herzberg, influenciam positiva e negativamente a motivação no desenvolvimento das atividades laborais.	Sá (2009) Herzberg (1959)

Fonte: Elaboração do autor.

A seção 1 apresenta a caracterização dos participantes do estudo, abrangendo variáveis como faixa etária, gênero, período e turno do curso atual, vínculo e área de atuação na empresa, horário e modelo de trabalho. A seção foi baseada de acordo com uma pesquisa feita por Santos (2022). Estas informações são essenciais para identificar e compreender os perfis dos entrevistados, oferecendo uma visão abrangente sobre a diversidade e contextos individuais dos participantes.

A segunda e última seção, tem como objetivo avaliar quais os fatores (higiênicos e motivacionais), instituídos por Herzberg, influenciam positiva e negativamente no ambiente de trabalho, gerando satisfação e/ou insatisfação. Esta, foi baseada de acordo com uma pesquisa feita por Sá (2009). A seção foi composta por questões baseadas em 5 fatores higiênicos e 5 fatores motivacionais. Para cada fator foram elaboradas duas questões, obtendo-se vinte questões. É válido ressaltar que os questionamentos foram adaptados para avaliar a motivação no ambiente de trabalho dos estudantes de ciências contábeis da UFPE, e foi utilizado para sua elaboração a escala *Likert* com cinco pontos, sendo eles: 1- concordo totalmente, 2- concordo parcialmente, 3- não concordo, nem discordo, 4- discordo parcialmente, 5- discordo totalmente. Abaixo, nos quadros 4 e 5, respectivamente, seguem os fatores higiênicos e os fatores motivacionais contemplados na seção 2.

Quadro 4: Fatores higiênicos da Teoria dos Dois Fatores contemplados na seção 2

QUESTÕES	FATORES HIGIÊNICOS	DESCRIÇÃO
1 e 2	Segurança	Envolve questões como estabilidade financeira da empresa, bem como a estabilidade e a instabilidade de emprego.
3 e 4	Condições de trabalho	Referem-se às condições físicas de trabalho, quantidade de trabalho e os meios disponíveis para realização do mesmo.
5 e 6	Salário	Compreende o salário, as expectativas de aumentos salariais e todos os benefícios que incrementam o salário.
7 e 8	Relações Interpessoais	Dizem respeito à interação das pessoas, no desempenho de suas tarefas, com os superiores, subordinados e colegas.
9 e 10	Política Administrativa	Refere-se à adequação ou inadequação da organização empresarial e de gestão.

Fonte: Adaptado de Herzberg (1959), p. 44 a 49.

Quadro 5: Fatores motivacionais da Teoria dos Dois Fatores contemplados na seção 2

QUESTÕES	FATORES MOTIVACIONAIS	DESCRIÇÃO
11 e 12	Crescimento	Capacidade de progredir através de suas habilidades em sua profissão, além da possibilidade de adquirir novas habilidades para obter crescimento profissional.
13 e 14	Realização	Conclusão com êxito de um trabalho, soluções para problemas referentes às suas atividades laborais e sucesso nos seus resultados.
15 e 16	Reconhecimento	Reconhecimento pela realização da tarefa, a fonte pode ser o supervisor, um colega de trabalho, um cliente, o administrador ou o público em geral.
17 e 18	Responsabilidade	São abrangidos nesta categoria os fatores de responsabilidade e autoridade atribuídos pelo próprio trabalho.
19 e 20	Trabalho em si	O trabalho em si, o posto de trabalho ou tarefas do trabalho.

Fonte: Adaptado de Herzberg (1959), p. 44 a 49.

Os fatores higiênicos selecionados para este estudo foram: salário, segurança no emprego, condições de trabalho, política administrativa e relações interpessoais. Esses elementos são fundamentais para evitar a insatisfação no ambiente organizacional, de acordo com a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg. Já os fatores motivacionais escolhidos foram: oportunidades de crescimento, realização no trabalho, reconhecimento, responsabilidade e o próprio trabalho em si. Diferentemente dos fatores higiênicos, esses são intrínsecos ao trabalho e têm o potencial de promover uma motivação genuína e o engajamento dos colaboradores, ao proporcionar desafios, crescimento e uma sensação de realização pessoal.

4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1. Perfil dos Discente

Esta análise buscou identificar e compreender os perfis dos discentes entrevistados, permitindo um estudo mais preciso das respostas ao questionário, ao contextualizar os diferentes ambientes e condições em que os participantes se inserem. Além disso, esses dados oferecem uma visão abrangente sobre a diversidade e os contextos individuais dos participantes, facilitando a correlação entre variáveis demográficas. Foram analisados os fatores: faixa etária, gênero, período e turno do curso atual, vínculo e área de atuação na empresa, horário e modelo de trabalho.

Tabela 1: Gênero e Faixa Etária

Faixa Etária	Masculino		Feminino		Total	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
Menos de 20 anos	3	6,67%	7	11,29%	10	9,35%
20 a 25 anos	27	60,00%	43	69,35%	70	65,42%
25 a 30 anos	9	20,00%	5	8,06%	14	13,08%
Mais de 30 anos	6	13,33%	7	11,29%	13	12,15%
Total	45	42,06%	62	57,94%	107	100%

Fonte: Elaboração do autor.

A primeira parte do estudo investigou o perfil de gênero e a faixa etária dos estudantes de Ciências Contábeis da UFPE que participaram da pesquisa, oferecendo uma visão detalhada da composição demográfica dos alunos envolvidos. Conforme apresentado na Tabela 1, os dados indicam que 57,94% dos participantes são do gênero feminino, evidenciando uma predominância desse grupo na amostra. No que diz respeito à faixa etária, observa-se que a maioria dos estudantes, aproximadamente 65,42%, está na faixa etária dos 20 aos 25 anos, refletindo uma população predominantemente jovem. Em contraste, apenas 9,35% dos participantes têm menos de 20 anos, destacando a presença reduzida dessa faixa etária na amostra.

Tabela 2: Turno e Período Atual dos Discentes

Período	Noite		Tarde		Tarde e Noite		Total	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
1º	6	7,59%	2	10,53%	0	0,00%	8	7,48%
2º	6	7,59%	0	0,00%	0	0,00%	6	5,61%
3º	10	12,66%	2	10,53%	1	11,11%	13	12,15%
4º	3	3,80%	0	0,00%	0	0,00%	3	2,80%
5º	6	7,59%	5	26,32%	1	11,11%	12	11,21%
6º	5	6,33%	3	15,79%	3	33,33%	11	10,28%
7º	15	18,99%	4	21,05%	1	11,11%	20	18,69%
8º	28	35,44%	3	15,79%	3	33,33%	34	31,78%
Total	79	73,83%	19	17,76%	9	8,41%	107	100,00%

Fonte: Elaboração do autor.

A análise dos dados apresentados na Tabela 2 oferece uma visão detalhada sobre o turno e o período atual dos discentes de Ciências Contábeis da UFPE que participaram da pesquisa. Os resultados revelam que os períodos mais representados são o 7º e o 8º, com 20 e 34 alunos, respectivamente, o que corresponde a 18,69% e 31,78% da amostra. Essa concentração nos estágios finais do curso sugere que os estudantes estão em uma fase crucial de sua formação, próximos da conclusão do curso e, provavelmente, mais engajados em disciplinas avançadas e atividades práticas.

Além disso, a distribuição por turno mostra que a maioria dos alunos, cerca de 73,83%, está matriculada no turno da noite. Esse dado reflete uma adaptação comum entre estudantes universitários que precisam equilibrar os estudos com outras responsabilidades, como trabalho ou estágios durante o dia. A preferência pelo turno noturno pode ser atribuída à flexibilidade que ele oferece, permitindo que os alunos gerenciem melhor seu tempo e atendam às suas demandas pessoais e profissionais de forma eficaz.

Tabela 3: Vínculo e Horário de Trabalho

Horário de Trabalho	Estágio		Trabalho Efetivo		Total	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
Manhã	23	45,10%	5	8,93%	28	26,17%
Manhã e Tarde	26	50,98%	48	85,71%	74	69,16%
Tarde	2	3,92%	3	5,36%	5	4,67%
Noite	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Total	51	47,66%	56	52,34%	107	100,00%

Fonte: Elaboração do autor.

A Tabela 3 apresenta uma análise detalhada sobre o vínculo empregatício e os horários de trabalho dos alunos que participaram da pesquisa. Os dados revelam que 52,34% dos entrevistados estão empregados em posições efetivas, enquanto 47,66% estão estagiando. Esse

equilíbrio entre trabalho efetivo e estágio demonstra uma integração dos estudantes ao mercado de trabalho, com a maioria adquirindo experiência prática na área contábil.

No que diz respeito aos horários de trabalho, observa-se que 69,16% dos participantes trabalham em período integral. Esse elevado percentual indica que a maioria dos estudantes não apenas frequenta as aulas na universidade, mas também dedica uma quantidade considerável de tempo ao trabalho profissional. Esse cenário sugere uma necessidade premente de equilibrar as exigências acadêmicas com os compromissos profissionais, o que demanda uma habilidade eficaz de gerenciamento de tempo e responsabilidades.

Além disso, é notável que apenas 4,67% dos estudantes trabalham exclusivamente no período da tarde, evidenciando uma distribuição menos comum de horários de trabalho entre os participantes da pesquisa. A ausência de relatos de trabalho noturno pode indicar uma preferência predominante por horários que não conflitam com as atividades acadêmicas diárias ou refletir uma disponibilidade limitada de oportunidades de trabalho durante o período noturno na área contábil.

Tabela 4: Área de Trabalho

Área de Trabalho	Frequência	%
Auditoria	4	3,74%
Contábil	29	27,10%
Controladoria	3	2,80%
Financeira	16	14,95%
Fiscal	19	17,76%
Trabalhista	5	4,67%
Outro (a)	31	28,97%
Total Geral	107	100,00%

Fonte: Elaboração do autor.

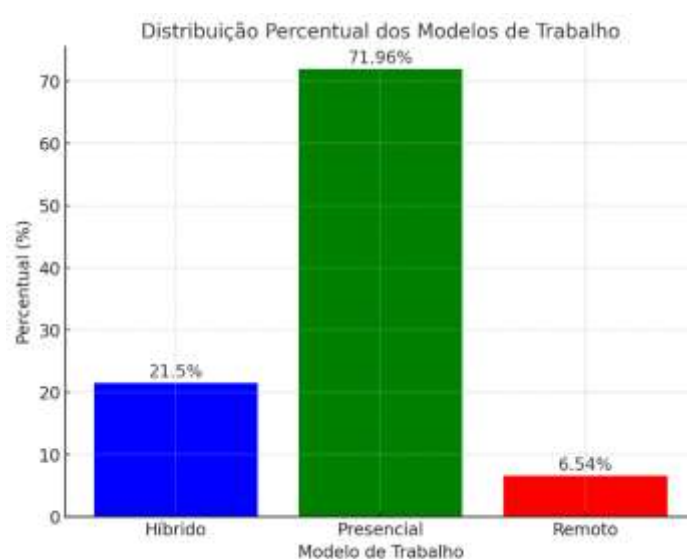
A Tabela 4 oferece uma análise detalhada das áreas de trabalho nas quais os estudantes de Ciências Contábeis da UFPE estão envolvidos. A maior parte dos alunos, correspondendo a 27,10% do total, atua na área contábil. Esse resultado é um reflexo da especialização frequentemente buscada pelos estudantes do curso, que costumam direcionar suas carreiras para posições em empresas, consultorias ou escritórios de contabilidade. A área fiscal também se destaca, com 17,76% dos participantes, evidenciando um forte interesse em questões tributárias e regulatórias, essenciais para a prática contábil.

Além disso, outras áreas notáveis incluem a financeira, na qual 14,95% dos estudantes estão envolvidos, e auditoria, com 3,74%. Essas áreas são fundamentais para carreiras em auditoria interna ou externa e para a gestão financeira em diversas organizações. A presença

de estudantes interessados em controladoria, representando 2,80%, e direito trabalhista, com 4,67%, demonstra a diversidade de interesses e especializações dentro do campo contábil.

Adicionalmente, a categoria "Outro(a)" inclui 28,97% dos respondentes. Essa categoria pode abranger uma variedade de especializações menos comuns ou emergentes no campo contábil, refletindo a adaptabilidade e a evolução das demandas do mercado de trabalho. A ampla gama de áreas de trabalho escolhidas pelos estudantes de Ciências Contábeis ressalta a diversidade de oportunidades profissionais e a flexibilidade do curso em preparar os alunos para diferentes trajetórias de carreira.

Gráfico 1: Modelo de Trabalho



Fonte: Elaboração do autor.

O Gráfico 1 oferece uma visão detalhada dos modelos de trabalho adotados pelos estudantes participantes da pesquisa. O modelo de trabalho presencial se destaca como o mais comum, com uma maioria dos respondentes optando por essa modalidade. Isso indica que a maior parte dos alunos realiza suas atividades profissionais de forma tradicional, em um ambiente físico dentro das organizações. Este modelo é fundamental para o desenvolvimento de habilidades interpessoais e colaborativas, além de facilitar a integração nas culturas organizacionais.

Em contraste, o modelo de trabalho híbrido, que combina trabalho presencial e remoto, representa uma tendência crescente entre os estudantes de Ciências Contábeis. Com uma participação de 21,50%, esse formato oferece flexibilidade tanto para os alunos quanto para as organizações, o que pode ser particularmente vantajoso para aqueles que precisam equilibrar compromissos acadêmicos e profissionais de maneira mais adaptável.

O trabalho remoto também se configura como uma opção viável para alguns estudantes, permitindo que realizem suas atividades profissionais completamente fora do ambiente físico da empresa. Com 6,54% dos respondentes optando por essa modalidade, fica claro que essa flexibilidade é apreciada, especialmente por aqueles que enfrentam desafios de mobilidade ou preferem um ambiente de trabalho mais flexível.

Esses dados são semelhantes aos encontrados no Gráfico 2 da pesquisa elaborada por Santos (2022), que analisou os modelos de trabalho dos estudantes de Ciências Contábeis da UFPE no semestre de 2021.2. A pesquisa anterior também revelou uma predominância do modelo presencial, com 68% dos estudantes optando por essa modalidade, em comparação com os modelos remoto e híbrido, ambos com 16%.

4.2. Análise dos Fatores Higiênicos

Esta análise examinou os fatores higiênicos selecionados para o estudo: salário, segurança no emprego, condições de trabalho, política administrativa e relações interpessoais. Com base na Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, observou-se que esses elementos desempenham um papel fundamental na prevenção da insatisfação dos discentes no ambiente organizacional, a ausência ou inadequação de tais fatores tendem a gerar um cenário propício para a insatisfação.

Tabela 5: Segurança

Segurança (Perguntas 1 e 2)										
	Concordo totalmente		Concordo		Nem discordo nem concordo		Discordo		Discordo totalmente	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
Sinto-me tranquilo e seguro em relação ao meu "emprego"?	50	46,73%	40	37,38%	14	13,08%	1	0,93%	2	1,87%
A empresa possui estabilidade financeira?	23	21,50%	48	44,86%	23	21,50%	10	9,35%	3	2,80%
Total	73	34,11%	88	41,12%	37	17,29%	11	5,14%	5	2,34%

Fonte: Elaboração do autor.

Com base nos dados da Tabela 5 sobre o fator "segurança", observa-se que aproximadamente 75,23% dos participantes, expressou concordância com as afirmações relacionadas à segurança no ambiente de trabalho. Esse resultado sugere que os estudantes valorizam fortemente a estabilidade e a segurança proporcionadas pelo ambiente organizacional onde estão inseridos. A elevada porcentagem de concordância também pode refletir a influência da cultura organizacional nas percepções dos estudantes. Conforme discutido por Davis (1992), a cultura de uma organização molda as expectativas e valores dos

colaboradores, influenciando diretamente o ambiente de trabalho. Nesse contexto, é possível argumentar que a cultura das empresas onde os estudantes realizam estágios ou trabalham contribui positivamente para sua percepção de segurança. Uma cultura que prioriza a segurança e oferece um ambiente de trabalho estável tende a ser percebida de forma favorável, promovendo um ambiente propício ao engajamento e à produtividade.

Além disso, uma parcela menor dos alunos, representando 7,48%, expressou discordância em relação às afirmações sobre segurança no trabalho. Isso indica que ainda existe um segmento de participantes que vê aspectos de segurança de maneira menos positiva, sinalizando um ponto de atenção para as organizações quanto às políticas de segurança e estabilidade que oferecem

Tabela 6: Condições de Trabalho

Condições de Trabalho (Perguntas 3 e 4)										
	Concordo totalmente		Concordo		Nem discordo nem concordo		Discordo		Discordo totalmente	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
As condições ambientais físicas do local de trabalho são boas?	37	34,58%	54	50,47%	8	7,48%	6	5,61%	2	1,87%
Os programas de software atendem as necessidades para a realização do trabalho?	30	28,04%	54	50,47%	17	15,89%	6	5,61%	0	0,00%
Total	67	31,31%	108	50,47%	25	11,68%	12	5,61%	2	0,93%

Fonte: Elaboração do autor.

Ao analisar os dados da Tabela 6 sobre o fator "condições de trabalho", verifica-se que a grande maioria dos participantes, cerca de 81,78%, expressou concordância com as afirmações relacionadas às condições ambientais e físicas do ambiente de trabalho. Esse elevado índice de concordância sugere que os estudantes percebem as condições de trabalho de maneira bastante positiva. Conforme abordado por Herzberg (1997), boas condições de trabalho são fundamentais para evitar a insatisfação, pois oferecem um ambiente propício ao bem-estar e à eficácia profissional.

Além disso, 11,68% dos estudantes se mostraram neutros em relação às condições de trabalho, indicando uma percepção menos definida ou uma aceitação das condições atuais que não suscita fortes sentimentos positivos ou negativos. Por outro lado, apenas 6,54% dos participantes manifestaram discordância quanto às condições de trabalho, evidenciando uma minoria que vê aspectos negativos nas condições oferecidas. Embora esses fatores não sejam

os principais motivadores intrínsecos, eles desempenham um papel importante na prevenção da insatisfação.

Tabela 7: Salário

Salário (Perguntas 5 e 6)										
	Concordo totalmente		Concordo		Nem discordo nem concordo		Discordo		Discordo totalmente	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
Minha remuneração está de acordo com a atividade que exerço na empresa?	19	17,76%	38	35,51%	21	19,63%	18	16,82%	11	10,28%
Minha remuneração está de acordo com os valores praticados no mercado?	17	15,89%	47	43,93%	23	21,50%	14	13,08%	6	5,61%
Total	36	16,82%	85	39,72%	44	20,56%	32	14,95%	17	7,94%

Fonte: Elaboração do autor.

Ao analisar os dados da Tabela 7 sobre o fator "salário", observa-se que a maioria dos participantes, aproximadamente 56,54%, expressou concordância total ou parcial com a adequação da remuneração recebida. Esse resultado sugere que uma grande parte dos estudantes vê seu salário de maneira positiva. Em contraste, 20,56% dos estudantes manifestaram neutralidade em relação ao aspecto salarial, indicando uma percepção indiferente ou uma aceitação das condições que não gera sentimentos fortes, positivos ou negativos. Por outro lado, 22,90% dos participantes expressaram discordância total ou parcial quanto ao salário, revelando um descontentamento que pode impactar o engajamento e gerar insatisfação no ambiente de trabalho.

A interpretação desses dados pode ser enriquecida pela perspectiva de Pink (2009) sobre motivação intrínseca, que destaca a importância de fatores como autonomia, maestria e propósito no trabalho. Aqueles que consideram o salário adequado podem perceber sua remuneração como um facilitador para alcançar esses aspectos motivacionais intrínsecos. Em contraste, os que discordam podem sentir que sua remuneração não está alinhada com suas aspirações de crescimento e desenvolvimento pessoal.

Tabela 8: Relações Interpessoais

Relações Interpessoais (Perguntas 7 e 8)										
	Concordo totalmente		Concordo		Nem discordo nem concordo		Discordo		Discordo totalmente	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
Meu gerente sabe delegar responsabilidades?	26	24,30%	52	48,60%	10	9,35%	11	10,28%	8	7,48%
Posso contar com a ajuda de colegas da empresa para solucionar problemas inesperados?	50	46,73%	39	36,45%	13	12,15%	4	3,74%	1	0,93%
Total	76	35,51%	91	42,52%	23	10,75%	15	7,01%	9	4,21%

Fonte: Elaboração do autor.

Ao verificar o fator "relações interpessoais", representado na Tabela 8, percebe-se que a maioria dos participantes, aproximadamente 78,04%, concorda com as afirmações relacionadas às relações interpessoais no ambiente de trabalho. Destes, 35,51% concordam totalmente e 42,52% concordam em geral com a qualidade das interações. Em contraste, uma minoria dos estudantes, cerca de 11,21%, discorda ou discorda totalmente dos questionamentos sobre esse fator.

Esses resultados indicam que os estudantes percebem positivamente as interações e o suporte recebido dos colegas e da equipe de trabalho. Segundo Herzberg (1997), fatores como relacionamentos interpessoais harmoniosos são considerados higiênicos, pois contribuem para um ambiente de trabalho onde as pessoas se sentem aceitas e valorizadas, ajudando a evitar a insatisfação.

Além da análise sob a ótica da Teoria dos Dois Fatores, é importante considerar a perspectiva de Lopes (1980), que discute a importância das relações sociais no contexto de trabalho. Para Lopes, um ambiente onde as interações são positivas pode aumentar o bem-estar emocional dos indivíduos e promover um clima organizacional mais saudável. Nesse sentido, os altos índices de concordância com as relações interpessoais podem indicar que os estudantes de Ciências Contábeis da UFPE percebem benefícios nas relações cotidianas no ambiente de trabalho, o que potencialmente contribui para o bem-estar no âmbito organizacional.

Tabela 9: Política Administrativa

Política Administrativa (Perguntas 9 e 10)										
	Concordo totalmente		Concordo		Nem discordo nem concordo		Discordo		Discordo totalmente	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
Conheço as normas do escritório e minhas atribuições, em meu setor, estão bem definidas?	38	35,51%	44	41,12%	12	11,21%	9	8,41%	4	3,74%
Tenho a compreensão e orientação da chefia nas dificuldades técnicas do meu trabalho, na execução e aprimoramento?	31	28,97%	49	45,79%	16	14,95%	8	7,48%	3	2,80%
Total	69	32,24%	93	43,46%	28	13,08%	17	7,94%	7	3,27%

Fonte: Elaboração do autor.

Ao analisar a Tabela 9, referente ao fator “política administrativa”, observa-se que, aproximadamente 75,70% a maioria dos participantes, demonstrou concordância com as afirmações relacionadas à política administrativa no ambiente de trabalho. Dentre esses participantes, 32,24% concordam totalmente e 43,46% concordam em geral com a política administrativa adotada. Em contraste, apenas 11,21% dos estudantes expressaram discordância em relação às perguntas sobre esse aspecto.

Esses resultados indicam que os estudantes percebem de maneira positiva as práticas e diretrizes administrativas nas organizações onde atuam. Segundo Herzberg (1997), políticas administrativas são classificadas como fatores higiênicos que, embora não aumentem significativamente a motivação, podem prevenir a insatisfação. Assim, a alta porcentagem de concordância sugere que os estudantes consideram as políticas administrativas claras, consistentes e justas, contribuindo para um ambiente de trabalho estável.

Além disso, Davis (1992) argumenta que políticas administrativas alinhadas com os valores organizacionais e com as expectativas dos colaboradores tendem a promover maior aceitação e engajamento. Portanto, a concordância dos participantes com a política administrativa pode refletir uma cultura organizacional que valoriza a transparência, a equidade e a consistência nas decisões administrativas, resultando em um ambiente de trabalho mais harmonioso e favorável ao desenvolvimento profissional.

4.3. Análise dos Fatores Motivadores

Esta parte do estudo focou nos fatores motivacionais, incluindo oportunidades de crescimento, realização no trabalho, reconhecimento, responsabilidade e o próprio trabalho em si. De acordo com os pressupostos de Herzberg, esses fatores são intrínsecos e têm o potencial de promover uma motivação genuína entre os discentes. Os resultados indicam que a presença desses fatores no ambiente de trabalho oferece ao estudante a oportunidade de experimentar desafios, autonomia e um senso de realização pessoal, o que pode resultar em um maior comprometimento e desempenho.

Tabela 10: Crescimento

Crescimento (Perguntas 11 e 12)										
	Concordo totalmente		Concordo		Nem concordo nem discordo		Discordo		Discordo totalmente	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
A empresa tem investido no seu crescimento profissional, através de cursos e palestras de atualização?	22	20,56%	33	30,84%	19	17,76%	17	15,89%	16	14,95%
Tenho oportunidade de crescimento e desenvolvimento profissional na empresa?	19	17,76%	38	35,51%	27	25,23%	16	14,95%	7	6,54%
Total	41	19,16%	71	33,18%	46	21,50%	33	15,42%	23	10,75%

Fonte: Elaboração do autor.

Ao analisar os dados da Tabela 10, a respeito do fator “crescimento”, observa-se que a maior parte dos participantes expressou concordância com as afirmações relacionadas ao crescimento profissional. A maior frequência de respostas foi na categoria “concordo”, com 33,18% dos participantes, seguida por “concordo totalmente” com 19,16%. Em contraste, as categorias de discordância foram menos frequentes: “discordo” obteve 15,42% e “discordo totalmente” 10,75%. A categoria “nem concordo nem discordo” foi selecionada por 21,50% dos participantes, indicando uma posição neutra em relação às afirmações sobre crescimento profissional.

Esses resultados sugerem que uma grande parcela dos estudantes percebe positivamente as oportunidades de crescimento profissional oferecidas no ambiente de trabalho. A predominância de respostas nas categorias de concordância pode indicar que os fatores motivacionais relacionados ao crescimento, como desenvolvimento de habilidades, progressão na carreira e oportunidades de aprendizado, são percebidos como relevantes e satisfatórios para os estudantes.

Relacionando esses dados com a teoria da autodeterminação de Deci e Ryan (1987), podemos interpretar que os altos níveis de concordância refletem a motivação intrínseca dos estudantes, onde o desenvolvimento pessoal e profissional é um fator chave. Segundo Deci e Ryan, a motivação intrínseca surge, principalmente, da satisfação das necessidades de competência e aprimoramento de habilidades, sendo essencial para o engajamento e o bem-estar no ambiente de trabalho. Neste contexto, a alta concordância observada nas respostas pode ser interpretada como um indicativo de que os estudantes percebem essas oportunidades como contribuintes para sua motivação e satisfação no trabalho, alinhando-se com os princípios da teoria da autodeterminação.

Tabela 11: Realização

Realização (Perguntas 13 e 14)										
	Concordo totalmente		Concordo		Nem discordo nem concordo		Discordo		Discordo totalmente	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
Fico feliz ao concluir uma tarefa desafiadora?	39	52,34%	56	36,45%	9	8,41%	3	2,80%	0	0,00%
Sinto-me realizado ao exercer meu trabalho?	48	24,30%	26	44,86%	28	26,17%	3	2,80%	2	1,87%
Total	87	40,65%	82	38,32%	37	17,29%	6	2,80%	2	0,93%

Fonte: Elaboração do autor.

Ao examinar os dados da Tabela 11, referente ao fator "realização", observa-se que a maioria dos estudantes manifestou uma inclinação positiva em relação à percepção de realização no ambiente de trabalho. Especificamente, 40,65% dos participantes concordam totalmente, enquanto 38,32% expressaram concordância com as afirmações relacionadas à realização profissional, demonstrando uma tendência de satisfação entre os estudantes. Apenas uma pequena parcela dos respondentes, correspondente a 2,80%, declarou discordar das afirmações, e uma porcentagem ainda menor, 0,93%, discordou totalmente. Além disso, 17,29% dos participantes optaram por uma posição neutra, não se posicionando nem de forma positiva nem negativa.

Ao interpretar esses dados sob a perspectiva da teoria de Herzberg (1997), pode-se inferir que a alta taxa de concordância reflete a presença de fatores motivacionais intrínsecos no ambiente de trabalho dos estudantes relacionados a realizações profissionais. Herzberg argumenta que o fator de realização é essencial para o engajamento e a satisfação no trabalho. Nesse sentido, os altos percentuais de concordância na tabela podem indicar que os estudantes percebem suas atividades como desafiadoras e significativas, e ficam felizes ao concluí-las, o

que contribui positivamente para sua motivação intrínseca e, consequentemente, para seu desempenho e bem-estar no ambiente profissional.

Tabela 12: Reconhecimento

Reconhecimento (Perguntas 15 e 16)										
	Concordo totalmente		Concordo		Nem discordo nem concordo		Discordo		Discordo totalmente	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
Recebo elogios por um trabalho bem-feito?	34	31,78%	35	32,71%	24	22,43%	13	12,15%	1	0,93%
Meu chefe informa sobre a contribuição do meu trabalho para os resultados do setor?	17	15,89%	39	36,45%	30	28,04%	13	12,15%	8	7,48%
Total	51	23,83%	74	34,58%	54	25,23%	26	12,15%	9	4,21%

Fonte: Elaboração do autor.

A partir da análise dos dados da Tabela 12, referente ao fator "reconhecimento", percebe-se que uma parcela considerável dos participantes, 34,58%, concorda que recebe reconhecimento por seu trabalho, enquanto 23,83% expressam concordância total com essa afirmação, indicando que mais da metade dos estudantes se sente valorizada em suas atividades. Em contrapartida, 12,15% dos respondentes manifestaram discordância, e 4,21% discordaram totalmente, revelando um segmento que não se sente adequadamente reconhecido. Além disso, 25,23% dos participantes optaram por não expressar uma opinião clara, mantendo-se neutros, o que sugere que, embora o reconhecimento seja percebido positivamente por muitos, há ainda um número de estudantes que não têm uma percepção definida sobre esse aspecto.

Esses resultados revelam uma tendência entre os estudantes em valorizar o reconhecimento como um elemento motivacional. Essa perspectiva é consistente com as visões de autores como Bonetti (2010), que destacam o reconhecimento como fundamental para promover um ambiente motivacional positivo. Bonetti argumenta que o reconhecimento eficaz não apenas recompensa o desempenho individual, mas também fortalece o senso de valor e contribuição dos colaboradores, influenciando diretamente sua motivação intrínseca e, por conseguinte, o engajamento e a produtividade organizacional.

Tabela 13: Responsabilidade

Responsabilidade (Perguntas 17 e 18)										
	Concordo totalmente		Concordo		Nem discordo nem concordo		Discordo		Discordo totalmente	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
Tenho participação nas tomadas de decisões de meu setor?	8	7,48%	22	20,56%	31	28,97%	28	26,17%	18	16,82%
Posso decidir sobre assuntos que afetam diretamente o meu trabalho?	12	26,17%	28	11,21%	33	30,84%	25	23,36%	9	8,41%
Total	20	9,35%	50	23,36%	64	29,91%	53	24,77%	27	12,62%

Fonte: Elaboração do autor.

Ao verificar os dados da Tabela 13, referente ao fator "responsabilidade", nota-se que 23,36% dos participantes concordam que possuem responsabilidade em seu trabalho, e 9,35% concordam totalmente com essa afirmação, indicando que uma parte considerável dos estudantes reconhece sua responsabilidade no ambiente de trabalho. No entanto, um percentual de 24,77% dos participantes discordando e 12,62% discordando totalmente, sugere que muitos estudantes sentem falta de responsabilidade atribuída a eles. Além disso, 29,91% dos respondentes mantiveram uma posição neutra, o que pode indicar incerteza ou indiferença em relação ao nível de responsabilidade que percebem ter.

Esses dados podem ser interpretados considerando as teorias de Megginson, Mosley e Pietri Jr (1986), que enfatizam a importância da responsabilidade na motivação e no desempenho organizacional. Segundo esses autores, atribuir responsabilidades aos colaboradores não apenas aumenta seu senso de propriedade e compromisso com os resultados organizacionais, mas também promove um ambiente de trabalho mais autônomo e motivador. A falta de clareza ou o desacordo observado na tabela pode indicar áreas potenciais de melhoria na delegação de responsabilidades dentro do contexto estudado.

Tabela 14: Trabalho em Si

Trabalho em si (Perguntas 19 e 20)										
	Concordo totalmente		Concordo		Nem discordo nem concordo		Discordo		Discordo totalmente	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
Tenho conhecimento da importância de cada tarefa que realizo?	43	40,19%	52	48,60%	7	6,54%	4	3,74%	1	0,93%
Tenho oportunidades e condições de realizar tarefas compatíveis com meus conhecimentos e interesses?	32	29,91%	44	41,12%	19	17,76%	8	7,48%	4	3,74%
Total	75	35,05%	96	44,86%	26	12,15%	12	5,61%	5	2,34%

Fonte: Elaboração do autor.

Ao analisar os dados da Tabela 14, relacionados ao fator motivacional "trabalho em si", observa-se que os participantes valorizam positivamente o próprio trabalho, com 44,86% concordando e 35,05% concordando totalmente sobre a importância atribuída às suas atividades. Apenas uma pequena parcela, com 5,61% discordando e 2,34% discordando totalmente, expressou uma visão menos favorável, enquanto 12,15% dos respondentes adotaram uma postura neutra, sem se posicionar claramente. Esses resultados indicam que, para a maioria dos estudantes, o trabalho em si é um elemento motivador no ambiente organizacional, contribuindo para a satisfação e o engajamento no contexto profissional.

A predominância de respostas positivas indica que a maioria dos estudantes percebe o próprio trabalho como um aspecto motivacional relevante. Segundo Chiavenato (2003), a motivação no ambiente de trabalho é fortemente influenciada pela percepção que os indivíduos têm sobre o significado e a importância de suas tarefas. A alta proporção de estudantes que concordam total ou parcialmente pode ser interpretada como um reflexo da presença de fatores motivacionais intrínsecos, que são essenciais para sustentar a motivação e o desempenho. Além disso, a Teoria da Troca Líder-Membro de Graen e Uhl-Bien (1995) sugere que a qualidade das interações entre líderes e membros pode influenciar a percepção do valor do trabalho realizado. Assim, a percepção positiva em relação ao próprio trabalho pode indicar um ambiente onde os estudantes não apenas encontram valor em suas tarefas laborais, mas também recebem suporte e reconhecimento de seus líderes, potencializando a satisfação no âmbito organizacional.

5. CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo identificar a percepção dos estudantes de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) quanto influência dos fatores higiênicos e motivacionais, sob a ótica da Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg, em seu ambiente de trabalho. A coleta de dados, realizada com 107 alunos, proporcionou um panorama detalhado sobre o perfil dos discentes, seu vínculo e horários de trabalho, bem como suas percepções em relação aos fatores higiênicos e motivacionais.

Os resultados revelaram uma maior representatividade do gênero feminino, com aproximadamente 57,94% dos participantes sendo do sexo feminino. Os estudantes, cerca de 65,42%, está na faixa etária de 20 a 25 anos. Entre os alunos, uma parte está nos períodos finais do curso, especificamente 50,47% dos participantes, o que sugere um maior envolvimento com atividades práticas e específicas da área contábil.

No que diz respeito ao vínculo empregatício, observa-se que 52,34% dos participantes estão empregados em posições efetivas, enquanto 47,66% estão em estágio, indicando uma integração significativa dos estudantes no mercado de trabalho. Além disso, 69,16% dos alunos trabalham em período integral, refletindo a necessidade de equilibrar as demandas acadêmicas e profissionais.

Relativamente aos modelos de trabalho, 71,96% dos estudantes desempenham suas atividades de forma presencial, evidenciando a importância das interações face a face e do desenvolvimento de habilidades interpessoais no ambiente organizacional. O modelo híbrido é adotado por 21,50% dos participantes, o que demonstra uma tendência crescente de flexibilidade no ambiente de trabalho.

A análise dos fatores higiênicos revelou que a maioria dos estudantes percebe positivamente as condições de trabalho, com uma concordância de 81,78%, e desfruta de boas relações interpessoais, com 78,04%, destacando esses aspectos com sendo os menos propensos à insatisfação. No entanto, a remuneração apresentou um índice de contentamento de 56,54%, enquanto 22,90% dos alunos expressaram descontentamento, apontando a remuneração como o principal fator gerador de insatisfação.

A respeito dos fatores motivacionais, verifica-se que os fatores relacionados ao trabalho em si, aproximadamente 79,91, e a realização, cerca de 78,97, são aqueles que mais apresentam resultados positivos e geram satisfação aos estudantes no âmbito organizacional, isto é, os alunos percebem as suas tarefas como significativas, relevantes e desafiadoras no ambiente de

trabalho, ficando felizes ao concluí-las. No entanto, percebe-se que os fatores responsabilidade e crescimento apresentaram os maiores índices de discordância, com 37,38% e 26,17%, respectivamente, gerando menos satisfação. Tal resultado indica que uma parte relevante dos estudantes não apresentam autonomia na tomada de decisões e não identificam oportunidades de crescimento na empresa a qual estão inseridos.

Com base nos resultados obtidos, algumas soluções podem ser implementadas pelas empresas para evitar a insatisfação e melhorar a satisfação no ambiente de trabalho. Em primeiro plano, é essencial que as organizações invistam em planos de carreira estruturados, oferecendo oportunidades claras de crescimento e desenvolvimento profissional. Além disso, a revisão salarial e o aumento da autonomia e responsabilidade no ambiente de trabalho também são medidas fundamentais, um vez que proporcionam aos funcionários um salário justo e uma maior participação nas decisões, incentivando sua independência profissional. A adoção de modelos de trabalho mais flexíveis, como o híbrido, pode facilitar a conciliação das demandas acadêmicas e profissionais, além de atender à crescente demanda por maior flexibilidade no ambiente organizacional.

Outro aspecto relevante é a promoção de uma cultura organizacional que fortaleça o feedback contínuo e o reconhecimento dos colaboradores, incentivando o desempenho por meio de elogios e avaliações regulares. As relações interpessoais também devem ser preservadas e incentivadas, com atividades que promovam o trabalho em equipe e a cooperação, posto que esse fator foi avaliado positivamente pelos estudantes. Adicionalmente, a manutenção e melhoria das condições de trabalho devem ser uma prioridade para as empresas, garantindo um ambiente físico adequado e recursos eficientes que proporcionem conforto e segurança no desempenho das atividades. Por fim, o desenvolvimento de programas de acompanhamento e suporte para estagiários e novos funcionários pode auxiliar na transição para o mercado de trabalho efetivo, aumentando a satisfação e o engajamento dos colaboradores.

Em síntese, os dados coletados e analisados destacam a importância dos fatores higiênicos e motivacionais na percepção dos estudantes de Ciências Contábeis da UFPE sobre suas rotinas de trabalho. A aplicação da Teoria dos Dois Fatores de Herzberg possibilitou identificar áreas de satisfação e insatisfação, oferecendo informações valiosas para a implementação de estratégias que visem aumentar a motivação e o engajamento dos profissionais.

Entre os limitantes deste estudo, destaca-se a aplicação do questionário de forma online, durante o período de greve da faculdade, a qual dificultou a obtenção de mais respostas, já que alguns estudantes não responderam e muitos não acompanharam os meios pelos quais o questionário foi compartilhado.

Para pesquisas futuras, recomendam-se estudos comparativos com os resultados de trabalhos que utilizaram a Teoria dos Dois Fatores e pesquisas que abordem o trabalho efetivo de maneira isolada, considerando que, ao contrário dos estágios, o trabalho efetivo permite um tempo maior no ambiente profissional, oferecendo uma perspectiva mais experiente para responder aos questionamentos. Outra sugestão para pesquisas futuras, seria acompanhar os alunos de Ciências Contábeis após a graduação, com o objetivo de identificar se e como o perfil das respostas em relação aos fatores higiênicos e motivacionais muda ao longo do tempo. Esse acompanhamento permitiria avaliar se a experiência profissional mais consolidada e a transição para empregos efetivos alteram a percepção sobre aspectos como remuneração, condições de trabalho e motivação no ambiente organizacional, oferecendo uma visão longitudinal sobre o desenvolvimento dessas percepções ao longo da carreira.

6. REFERÊNCIAS

- BARRETO, A. V. P.; HONORATO, C. de F. Manual de sobrevivência na selva acadêmica. Rio de Janeiro: Objeto Direto, 1998.
- BERGAMINI, Cecilia Whitaker. Motivação. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1989. Motivação. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1990.
- BONETTI, Gabriel. Motivação dos funcionários em um escritório de contabilidade: aplicação do modelo dos dois fatores de Frederick Herzberg. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/120691/283965.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04 maio 2024.
- CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W; BERGAMINI, Cecília Whitaker; CODA, Roberto. Comportamento humano no trabalho. São Paulo: Pioneira, 1992. 2 v.
- DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 15-41.
- GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.
- GRAEN, G. B.; UHL-BIEN, M. Abordagem baseada em relacionamento para liderança: desenvolvimento da teoria de troca entre líder e membro (LMX) ao longo de 25 anos: aplicando uma perspectiva multinível e multi-domínio. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247, 1995.
- HERZBERG, Frederick. Mais uma vez: como motivar seus funcionários. In: HARVARD BUSINESS SCHOOL PRESS (Org.). Gestão de pessoas, não de pessoal: os melhores métodos de motivação e avaliação de desempenho. Rio de Janeiro: Campus, 1997. p. 55-81.
- HERZBERG, Frederick; MAUSNER, Bernard; SNYDERMAN, Barbara Bloch. A motivação para trabalhar. 2. ed. Nova York: John Willey & Sons Inc., 1959. p. 44-49.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. Metodologia científica. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LOPES, Tomas de Vilanova Monteiro; Fundação Getúlio Vargas. Motivação no trabalho. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1980.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Teoria Geral da Administração: Da Revolução Urbana à Revolução Digital. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MEGGINSON, Leon C.; MOSLEY, Donald C.; PIETRI, Paul H. Administração: conceitos e aplicações. São Paulo: Harbra, c1986.

PINK, D. H. Motivação: A surpreendente verdade sobre o que nos motiva. Nova York: Riverhead Books, 2009.

REEVE, J. Compreendendo a motivação e a emoção. 7. ed. Hoboken: Wiley, 2018.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional. 9. ed. São Paulo: Person Education: Prentice Hall, 2002.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. O apoio à autonomia e o controle do comportamento. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1024-1037, 1987.

SÁ, Kátia de. Motivação dos contadores em seu ambiente de trabalho: uma aplicação dos dois fatores de Frederick Herzberg. 2009. 92 p. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/126915/Contabeis291348.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 maio 2024.

SANTOS, Willayne Oliveira dos. Estresse ocupacional na rotina de trabalho dos estudantes de Ciências Contábeis da UFPE. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/47897/1/TCC%20WILLAYNE%20OLIVEIRA%20DOS%20SANTOS.pdf> Acesso em: 29 maio 2024.

SKINNER, B. F. Ciência e comportamento humano. 1. ed. Nova York: Macmillan, 1953.

TRIVIÑOS, A. N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

7. APÊNDICE – QUESTIONÁRIO

Prezado(a) participante, me Guilherme Augusto Ricardo de Freitas e sou discente do curso de graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). O(a) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa, de forma voluntária, para elaboração de um TCC de graduação, intitulado: ESTUDO SOBRE A TEORIA DOS DOIS FATORES DE FREDERICK HEZBERK: A PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO.

É válido ressaltar que todas as informações aqui registradas serão para fins científicos e não serão expostas de forma individual como proteção do respondente (LGPDados - Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018).

Seção 1: Caracterização dos participantes.

Identificar as informações relativas aos perfis dos entrevistados.

1. Qual é a sua idade?

☐ Menos de 20 anos

☐ 20 a 25 anos

☐ 25 a 30 anos

☐ Mais de 30 anos

2. Qual gênero você se identifica?

☐ Feminino

☐ Masculino

☐ Prefiro não declarar

☐ Outro (Especifique): _____

3. Qual período de Ciências Contábeis você está cursando?

- ☐ 1º período
- ☐ 2º período
- ☐ 3º período
- ☐ 4º período
- ☐ 5º período
- ☐ 6º período
- ☐ 7º período
- ☐ 8º período

4. Qual é o turno que você está matriculado nesse período?

- ☐ Tarde
- ☐ Noite
- ☐ Tarde e noite

5. Quanto ao seu vínculo na empresa:

- ☐ Trabalho
- ☐ Estágio

6. Em que área você trabalha?

- ☐ Contábil
- ☐ Fiscal
- ☐ Trabalhista
- ☐ Financeira
- ☐ Controladoria
- ☐ Auditoria

☐ Outros

7. Em que horário você trabalha?

☐ Manhã

☐ Tarde

☐ Manhã e Tarde

☐ Noite

8. Qual é o seu modelo de trabalho?

☐ Presencial

☐ Remoto

☐ Híbrido

Seção 2: Fatores Higiênicos e Motivacionais da Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg.

Objetivo: Avaliar quais os fatores (higiênicos e motivacionais), instituídos por Herzberg, influenciam positiva e negativamente a motivação no desenvolvimento das atividades laborais.

Fatores Higiênicos:

1. A empresa possui estabilidade financeira?

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo

☐ Nem concordo nem discordo

☐ Concordo

☐ Concordo totalmente

2. Sinto-me tranquilo e seguro em relação ao meu “emprego”?

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

3. As condições ambientais físicas (temperatura ambiente, nível de ruído, móveis, material de escritório, limpeza, equipamentos disponibilizados) do local de trabalho são boas?

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

4. Os programas de software atendem as necessidades para a realização do trabalho?

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

5. Minha remuneração está de acordo com a atividade que exerço na empresa?

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo

☐ Nem concordo nem discordo

☐ Concordo

☐ Concordo totalmente

6. Minha remuneração está de acordo com os valores praticados no mercado?

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo

☐ Nem concordo nem discordo

☐ Concordo

☐ Concordo totalmente

7. Meu gerente sabe delegar responsabilidades?

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo

☐ Nem concordo nem discordo

☐ Concordo

☐ Concordo totalmente

8. Posso contar com a ajuda de colegas da empresa para solucionar problemas inesperados?

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo

☐ Nem concordo nem discordo

☐ Concordo

☐ Concordo totalmente

9. Conheço as normas do escritório e minhas atribuições, em meu setor, estão bem definidas?

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

10. Tenho a compreensão e orientação da chefia nas dificuldades técnicas do meu trabalho, na execução e aprimoramento?

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

Fatores Motivacionais:

11. A empresa tem investido no seu crescimento profissional, através de cursos e palestras de atualização?

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

12. Tenho oportunidade de crescimento e desenvolvimento profissional na empresa?

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo

- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

13. Fico feliz ao concluir uma tarefa desafiadora?

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

14. Sinto-me realizado ao exercer meu trabalho?

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

15. Recebo elogios por um trabalho bem-feito?

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

16. Meu chefe informa sobre a contribuição do meu trabalho para os resultados do setor?

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

17. Tenho participação nas tomadas de decisões de meu setor?

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

18. Posso decidir sobre assuntos que afetam diretamente o meu trabalho?

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

19. Tenho conhecimento da importância de cada tarefa que realizo?

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

20. Tenho oportunidades e condições de realizar tarefas compatíveis com meus conhecimentos e interesses?

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo

☐ Nem concordo nem discordo

☐ Concordo

☐ Concordo totalmente