

Revista de Administração e Contabilidade

Volume 16, Ano 2024

Feira de Santana, ID edição: 10.29327/2402066.15.1

ISSN: 2177-8426

Plano de carreira e satisfação profissional: uma percepção de profissionais contábeis do estado de Santa Catarina

Anderson Mendes de Sousa

Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI)

Email: azrael_ada@hotmail.com

Eduardo Ferreira da Luz

Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI)

Email: eduardoferreiraluz99@gmail.com

Kellen Juliana da Silva Alencar

Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI)

Email: kellnalencar3007@gmail.com

Vanessa Santos de Azevedo

Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI)

Email: azevedovanessasantos@gmail.com

Zilton Bartolomeu Martins

Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI)

Email: ziltonmartins@univali.br

Resumo

O objetivo deste estudo é analisar a percepção de profissionais contábeis do estado de Santa Catarina acerca de seu plano de carreira e satisfação profissional. Quanto aos procedimentos metodológicos, esta pesquisa caracteriza-se quanto à abordagem, como quantitativa, no que diz respeito aos objetivos, como descritiva e, quanto aos procedimentos, classifica-se como uma pesquisa de levantamento. Como instrumento de coleta de dados, foi aplicado um questionário contendo 19 (dezenove) questões fechadas, baseado nas pesquisas de Santos, Gomes e Prado (2022), Souza, Castañeda-Ayarza e Spilleir (2022) e Achmad et al. (2023), validado por 3 (três) professores da área e disponibilizado no período entre 04 e 15 de setembro de 2023, de forma eletrônica. A população foi de 22.350 profissionais contábeis registrados no Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina (CRC/SC) e a amostra foi de 113 respondentes, que corresponde a 0,51% da população. Os dados foram tabulados por meio do *Google* Formulários® e a técnica de análise de dados foi a estatística descritiva, por meio da distribuição de frequência relativa. Os principais resultados indicam que a maioria dos profissionais contábeis possui conhecimento sobre seu plano de carreira, mas nem todos estão satisfeitos com ele. Além disto, a satisfação profissional impacta no desempenho, na retenção

de talentos e na motivação dos profissionais. Por fim, ter um plano de carreira bem estruturado, com objetivos claros e flexibilidade, contribui para a satisfação na área contábil.

Palavras-Chave: Plano de carreira. Satisfação Profissional. Profissionais Contábeis.

1 INTRODUÇÃO

Os profissionais que trabalham em um determinado local, são responsáveis por garantir a continuidade de uma organização e possibilitar que os serviços, produtos ou mercadorias sejam entregues com sucesso. Portanto, a capacidade de uma organização em recrutar e reter colaboradores que são competentes (que desempenham suas tarefas de maneira eficiente, sem desperdícios de recursos ou tempo) e eficazes (que alcançam os resultados esperados) é fundamental para gerar valor (SOUZA; CASTAÑEDA-AYARZA; SPILLEIR, 2022).

Neste contexto, Silva et al. (2021) destacam a importância do plano de carreira como uma ferramenta eficaz de gestão de recursos humanos, alinhando as necessidades e objetivos dos funcionários com os interesses das organizações. Os autores ainda salientam que no contexto atual, os trabalhadores não buscam apenas subsistência em seus empregos, mas também oportunidades de desenvolvimento pessoal e satisfação no trabalho. Além do avanço na carreira, as pessoas valorizam a felicidade e o reconhecimento pessoal e social decorrentes de seu trabalho.

Assim, Mohr et al. (2023) enfatizam que a preocupação das organizações por meio do comprometimento dos funcionários com suas carreiras é decorrente das constantes mudanças causadas por fatores externos. Desta forma, Achmad et al. (2023) complementam que este comprometimento diminui a rotatividade de funcionários, evitando custos de contratações, substituições e perda de produtividade.

Atualmente, as pessoas não selecionam carreiras exclusivamente com base na remuneração, mas também levam em consideração fatores como reconhecimento, valores sociais e ambiente de trabalho. Ademais, elas esperam que suas carreiras proporcionem segurança financeira, bem como admiração ou prestígio (reconhecimento). É notável que recompensas, reconhecimento profissional e segurança no mercado de trabalho exercem efeitos positivos significativos na escolha de uma carreira (CHEISVIYANNY et al., 2022).

Nesta perspectiva, Paais e Pattiruhu (2020) já apontavam que a elaboração do plano de carreira representa um fator de significativa influência na satisfação dos profissionais no ambiente laboral. Os autores destacam a relevância de um plano de carreira bem estruturado como um dos principais motivadores para a permanência do funcionário na empresa. A preferência do profissional por sua carreira está intrinsecamente ligada à motivação gerada pelo trabalho exercido.

Deste modo, a satisfação profissional está diretamente ligada à motivação, e é fundamental para o sucesso da empresa. O ambiente de trabalho também desempenha um papel importante no estado emocional dos colaboradores, pois um ambiente inadequado pode afetar negativamente as atividades e levar a problemas de saúde tanto físicos, quanto mentais. Portanto, manter a equipe sempre motivada é essencial para garantir a satisfação profissional e o sucesso da organização (SILVA et al., 2020).

Neste sentido, esta pesquisa busca responder o seguinte questionamento: Qual a percepção de profissionais contábeis do estado de Santa Catarina acerca de seu plano de carreira e satisfação profissional? Para que esta pergunta possa ser respondida, este artigo

apresenta como objetivo analisar a percepção de profissionais contábeis do estado de Santa Catarina acerca de seu plano de carreira e satisfação profissional.

Como justificativa teórica, Lizote, Verdinelli e Nascimento (2019) investigaram a relação entre comprometimento organizacional e satisfação no trabalho em empresas prestadoras de serviços contábeis e sugerem a exploração da influência de outros fatores no comprometimento e satisfação dos colaboradores, bem como aprimorem as práticas de gestão de pessoas e liderança na área contábil. Já Resmer et al. (2020) investigaram a relação entre qualidade de vida e felicidade no trabalho em estudantes de Administração e Ciências Contábeis de uma IES privada em Santa Catarina e recomendam a investigação da relação entre estes fatores em outros setores, bem como a análise de possíveis intervenções que possam melhorar a qualidade de vida e a felicidade no ambiente de trabalho.

Por fim, Silva et al. (2021) analisaram o índice de satisfação profissional dos colaboradores de uma organização contábil e propõem novos estudos que tratem de plano de carreira e capacitação dos gestores nas relações interpessoais. Como justificativa empírica, este estudo pode contribuir com os profissionais contábeis para que eles tenham um maior planejamento de sua carreira, em busca de melhores benefícios. Além disso, também pode auxiliar as empresas contábeis na retenção e desenvolvimento de novos talentos. Por fim, pode contribuir com os cursos das instituições de ensino superior, para que pensem em disciplinas que discutam as temáticas deste estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Plano de Carreira

O plano de carreira é importante para qualquer profissional que busca crescimento e reconhecimento na profissão, uma vez que estabelece critérios claros e objetivos para a ascensão profissional. Desta forma, os profissionais têm a possibilidade de desenvolver suas habilidades e competências para alcançar novas posições e salários mais elevados na empresa (LIMA; AZEVEDO, 2022).

Da mesma forma, Coppola e Young (2022) deixam claro que um plano de carreira bem estruturado é fundamental para facilitar a transição de carreira. Os autores destacam a importância de definir um objetivo claro e realista, identificar as habilidades e competências necessárias para alcançá-lo e desenvolver um plano de ação para adquirir estas habilidades.

Neste contexto, o plano de carreira é uma ferramenta fundamental para a valorização profissional e a progressão em diversas áreas de atuação. Por meio do plano de carreira, os indivíduos podem ter uma perspectiva mais clara e objetiva de seu desenvolvimento e, conseqüentemente, maiores possibilidades de ascensão dentro da empresa ou instituição em que atuam (SANTOS; GOMES; PRADO, 2022).

Já Keshavarz et al. (2023) mencionam que a criação de um plano de carreira pode ser uma estratégia eficaz para adaptar-se aos desafios da gestão de talentos nas organizações. Neste sentido, é importante considerar as carreiras dos funcionários ao projetar planos de remuneração, com o intuito de valorizar sua experiência e motivá-los a permanecer na empresa.

Assim, Cembranel et al. (2022) esclarecem que um plano de carreira bem estruturado envolve não apenas o desenvolvimento de habilidades técnicas, mas também a valorização das competências socioemocionais e gerenciais. Estas habilidades são cada vez mais valorizadas pelos empregadores, uma vez que contribuem para uma atuação mais eficiente e satisfatória no ambiente de trabalho.

Desta forma, Silva e Souza Neto (2021) já argumentavam que o plano de carreira se tornou uma ferramenta fundamental para a gestão de pessoas nas organizações, uma vez que possibilita o alinhamento entre as necessidades e objetivos dos funcionários e os interesses e metas das empresas. Além disso, os autores destacam que atualmente, os trabalhadores buscam mais do que apenas um emprego que ofereça condições de subsistência, mas também oportunidades de autodesenvolvimento e satisfação no trabalho.

Conforme comentam Denicoli, Medeiros e Vieira (2021), a estrutura de um plano de carreira visa fomentar o progresso tanto do colaborador quanto da organização, criando um ambiente mais equilibrado e seguro por meio de regras bem definidas. Além do mais, busca proporcionar uma perspectiva abrangente (a curto, médio e longo prazos) para a vida profissional do trabalhador, permitindo-o planejar seu desenvolvimento de acordo com suas ambições profissionais.

Ainda vale lembrar o interesse e preocupação dos profissionais em relação à atualização e busca por conhecimentos para o desempenho de suas funções. Eles percebem que devem estar atentos às mudanças, novas legislações e às normas contábeis, bem como a legislação societária, previdenciária e fiscal, pois isto poderá otimizar o tempo e evitar retrabalhos (TOMAZI, 2020).

Um aspecto relevante evidenciado por Cembranel et al. (2022) é a importância da adaptabilidade nos planos de carreira. Os profissionais que conseguem se adaptar às demandas do mercado e às mudanças do ambiente de trabalho, possuem mais chances de obter sucesso em suas trajetórias profissionais.

Por fim, Silva et al. (2021) revelam que o plano de carreira é uma ferramenta importante para o desenvolvimento dos colaboradores da área contábil e para a retenção de talentos na empresa. É necessário identificar as competências e habilidades necessárias para cada função contábil, estabelecendo metas a partir do desempenho de cada colaborador e realizando benchmarking com outros planos de carreira de empresas similares da área.

2.2 Satisfação Profissional

A satisfação profissional é um tema recorrente em pesquisas acadêmicas e apresenta-se como um importante fator para o bem-estar e qualidade de vida no ambiente de trabalho. Neste sentido, a satisfação profissional pode ser definida como a sensação positiva que um indivíduo experimenta em relação à sua profissão e que está relacionada a fatores como reconhecimento, realização, ambiente de trabalho saudável e harmonioso e o alcance de objetivos pessoais e profissionais (RESMER et al., 2020).

Assim, Kobernovicz e Stefano (2020) já salientavam que satisfação profissional está relacionada não apenas à parte financeira, mas também a outros aspectos da organização, como o desenvolvimento pessoal e profissional. Kurdy, Al-Malkawi e Rizwan (2023) complementam que a satisfação profissional é um fator importante que influencia a produtividade dos funcionários.

Pelit e Kabakulak (2019) já argumentavam que a satisfação profissional é um aspecto importante da vida dos trabalhadores e está associada a diversos fatores, como a remuneração adequada, a realização pessoal, o reconhecimento do trabalho e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Quando estes fatores são atendidos, os trabalhadores tendem a apresentar uma maior satisfação em relação ao trabalho e, conseqüentemente, um melhor desempenho.

Neste contexto, Ramírez, Ostos e Arteaga (2020) destacam que o empoderamento dos trabalhadores pode ser um fator importante para promover a inovação nas empresas. Os

autores ainda argumentam que quando os funcionários se sentem mais valorizados e reconhecidos pela empresa, tendem a compartilhar ideias e processar mais informações, o que pode levar a uma maior capacidade de inovação.

A satisfação no trabalho possui um papel mediador entre o desenvolvimento de talentos e a intenção dos funcionários em permanecer na empresa. Isto significa que os funcionários que estão mais satisfeitos com seu trabalho tendem a ter uma maior intenção em permanecer na empresa (ACHMAD et al., 2023).

Poubel, Sincorá e Brandão (2022) esclarecem que a satisfação profissional é um dos principais benefícios da liderança transformacional. Os autores afirmam que a liderança transformacional pode aumentar a prosperidade no trabalho e prevenir o *burnout*, que contribui para melhorar a qualidade de vida dos profissionais e sua motivação para realizar suas atividades.

Anteriormente, Falce et al. (2020) já indicavam que a satisfação profissional é um construto complexo que envolve diversos fatores, como remuneração, ambiente de trabalho, reconhecimento e oportunidades de desenvolvimento. No entanto, os autores destacam que a percepção de justiça organizacional é um dos fatores mais importantes para a satisfação profissional dos trabalhadores.

Assim, Lizote, Verdinelli e Nascimento (2019) esclarecem que a satisfação no trabalho é um aspecto fundamental para a retenção e desempenho dos colaboradores em empresas prestadoras de serviços contábeis. Neste sentido, as empresas contábeis que buscam manter colaboradores engajados e produtivos devem levar em consideração esses aspectos ao desenvolver políticas e práticas de gestão de pessoas.

Por fim, Kong, Ngapey e Qalati (2020) destacam que a satisfação profissional é um fator importante para o sucesso na carreira em contabilidade. Os autores ainda argumentam que a escolha de uma carreira em contabilidade pode ser influenciada por vários fatores, incluindo recompensas financeiras, influência dos pais e colegas e benefícios e custos associados à profissão. Para melhorar a satisfação profissional, é importante entender como estes fatores afetam sua escolha de carreira.

2.3 Estudos Anteriores Sobre os Temas

No Quadro 1, apresenta-se alguns trabalhos relacionados aos temas, com seus objetivos e principais resultados.

Quadro 1 – Estudos anteriores sobre os temas

Autores	Objetivos	Principais Resultados
Lizote, Verdinelli e Nascimento (2019)	Investigar o comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho em empresas prestadoras de serviços contábeis.	Verificou-se a relação entre o comprometimento organizacional, a satisfação no trabalho e as empresas prestadoras de serviços contábeis no envolvimento e bem-estar na organização.
Resmer et al. (2020)	Verificar como a qualidade de vida e a felicidade no ambiente de trabalho estão sendo percebida pelos acadêmicos de Administração e Ciências Contábeis de uma IES privada do oeste de Santa Catarina.	Ter orgulho da organização, dos seus valores e da sua contribuição para a sociedade é um dos aspectos que torna os colaboradores mais felizes. Justiça e respeito são importantes condutores de felicidade e satisfação no ambiente de trabalho.
Manhães et al. (2020)	Possibilitar o entendimento da importância do plano de carreira.	Percebe-se que o plano de carreira apresenta limitações que necessitam ser discutidas mais especificamente e que atua na promoção e retenção de servidores por meio da busca de mecanismos que estejam em conformidade com aspectos legais.

Autores	Objetivos	Principais Resultados
Silva et al. (2021)	Estudar o índice de satisfação dos colaboradores atualmente dentro da organização e identificar os principais fatores negativos com relação à QVT (Qualidade de Vida no Trabalho).	Percebe-se que a QVT está desgastada e muitos funcionários estão insatisfeitos com as propostas estabelecidas pela companhia. Além disto, os colaboradores estão fadigados e podem vir a desenvolver doenças.
Lucena et al. (2022)	Diagnosticar os conhecimentos de docentes do ensino superior público quanto ao plano de carreira, no contexto de uma universidade federal brasileira localizada na região sul do Brasil.	Quando se trata do conhecimento das normas utilizadas na universidade, a grande maioria dos docentes sabe qual é o procedimento para solicitar a progressão ou promoção funcional e qual é a data base para esta solicitação.
Achmad et al. (2023)	Examinar a relação entre desenvolvimento de talentos, satisfação no trabalho e retenção.	O desenvolvimento de talentos tem um impacto positivo na satisfação no trabalho e na intenção de permanecer dos trabalhadores da Geração Z.
Malheiros et al. (2023)	Identificar a relação entre os comportamentos de cidadania organizacional, espiritualidade e satisfação no ambiente de trabalho.	As evidências empíricas contribuem para o entendimento de como ocorre as relações entre os construtos, levando em consideração o contexto e a realidade em que os trabalhadores e a organização estão inseridos.

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

De acordo com os autores destacados no Quadro acima, evidencia-se que a satisfação profissional está relacionada com o plano de carreira deste profissional e com a valorização em que a empresa atribui ao funcionário. Este tema vem sendo discutido ao longo dos anos, com poucas diferenças entre eles. Diferenças estas em que o profissional não está satisfeito em apenas ganhar um aumento de salário e uma gratificação ao final do ano, mas sim, em obter conhecimentos, ganho de certificados e especializações adquiridas em cursos, treinamentos ou em trocas de experiências com outros profissionais do ramo. Isto se leva em conta, porque estes profissionais não querem apenas fazer o que precisa ser feito e entregar o esperado, pois existe uma necessidade de reconhecimento e merecimento nas buscas de sabedoria no dia a dia.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa é caracterizada como quantitativa, segundo a abordagem, descritiva, em relação aos objetivos e, de levantamento, quanto aos procedimentos. Como instrumento de coleta de dados, foi aplicado um questionário contendo 19 (dezenove) questões fechadas, baseado nas pesquisas de Santos, Gomes e Prado (2022), Souza, Castañeda-Ayarza e Spilleir (2022) e Achmad et al. (2023), validado por 3 (três) professores da área e disponibilizado no período entre 04 e 15 de setembro de 2023, de forma eletrônica.

É importante ressaltar que o instrumento de coleta foi enviado via *e-mail* para o Conselho Regional de Contabilidade do estado de Santa Catarina (CRC/SC), que o encaminhou a todos os profissionais contábeis cadastrados na entidade. A população foi de 22.350 profissionais contábeis registrados no Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina (CRC/SC) e a amostra foi de 113 respondentes, que corresponde a 0,51% da população.

Destaca-se que a amostra mínima para este estudo foi de 100 respondentes, mensurada com base em Barbetta (2015). Vale lembrar que para o cálculo da amostra mínima, foi levado em consideração um erro amostral de 10%, pois Martins e Theóphilo (2016) observam que deve ser atribuído valores baixos na pesquisa, normalmente variando entre 1% e 10%. Para o cálculo, primeiro é necessário descobrir a amostra ideal, que é medida por meio

da fórmula: $1/(\text{erro amostral tolerável})^2$. Assim, chega-se aos valores de $1/(0,10)^2$, que resulta em uma amostra ideal de 100.

Com o valor da amostra ideal conhecido, parte-se para o cálculo da amostra mínima, cuja fórmula se dá pelo $(\text{tamanho da população} * \text{amostra ideal}) / (\text{tamanho da população} + \text{amostra ideal})$. Sendo assim, os valores na fórmula representam $(22.350 * 100) / (22.350 + 100)$, que resulta na amostra mínima de 100 participantes. Além disto, a amostra foi coletada por meio de amostragem probabilística, segundo a amostragem aleatória simples. Os dados foram tabulados por meio do *Google* Formulários® e a técnica de análise de dados foi a estatística descritiva, por meio da distribuição de frequência relativa.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

A análise dos resultados é dividida em duas seções: a primeira aborda o perfil dos respondentes, enquanto a segunda, seção trata da percepção dos profissionais contábeis em relação ao plano de carreira e à satisfação profissional. Iniciando a análise da primeira seção, observa-se que existe um equilíbrio de gênero entre os participantes, com um foco especial no gênero masculino, que perfaz 57,52% da amostra. Também pode-se verificar que 60,18% dos profissionais contábeis possuem 41 anos ou mais, indicando que a representatividade da amostra deste artigo é de profissionais mais experientes.

Os dados revelam uma concentração significativa dos profissionais contábeis em algumas regiões chave do estado de Santa Catarina. Em particular, as regiões da Grande Florianópolis, Oeste Catarinense e Vale do Itajaí se destacam, representando 67,26% da amostra total. A Grande Florianópolis lidera com 23,89%, seguida pelo Oeste Catarinense, com 22,12% e o Vale do Itajaí, com 21,25%. Percebe-se que a maioria dos profissionais contábeis (70,80%) possui pós-graduação (*lato* ou *stricto sensu*). Isto sugere que a maioria dos profissionais contábeis busca aprimorar suas habilidades e conhecimentos por meio de cursos mais especializados, não parando seus estudos na graduação.

Entende-se que a maioria (78,76%) dos profissionais contábeis possui uma vasta experiência na profissão, com 11 anos ou mais de exercício da profissão. Este resultado indica um alto nível de experiência acumulada entre os profissionais contábeis. Percebe-se que a maioria dos profissionais contábeis ocupa duas posições predominantes no mercado de trabalho, sendo que 37,17% trabalham como empregados em empresas privadas, enquanto 25,66% são empresários contábeis. Juntas, estas duas categorias representam 62,83% do total. Estes resultados sugerem uma forte presença de empresas privadas no mercado de trabalho contábil em Santa Catarina.

Verifica-se que a maioria dos profissionais contábeis está envolvida em três áreas principais da contabilidade: contábil (38,94%), fiscal e tributária (14,16%) e controladoria (8,85%). Estas áreas representam 61,95% do total, indicando que a maioria dos profissionais concentra sua atuação nestas funções, que pode ser explicada por existirem mais necessidade de mão de obra especializada nestas áreas.

A partir daqui, inicia-se a análise da segunda seção, que trata da percepção dos profissionais contábeis em relação ao plano de carreira e à satisfação profissional. Assim, na Tabela 1, é possível verificar se os profissionais contábeis possuem conhecimento da existência de um plano de carreira na organização em que atuam.

Tabela 1 – Conhecimento da existência de um plano de carreira na organização em que atuam

Alternativas	Frequência Relativa
Nenhum conhecimento	22,12%
Pouco conhecimento	17,70%
Médio conhecimento	20,35%
Muito conhecimento	23,01%
Extremo conhecimento	16,81%
Total	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Percebe-se que 60,17% dos respondentes possuem médio, muito ou extremo conhecimento da existência de um plano de carreira na organização em que atuam. Estes resultados destacam uma razoável compreensão dos planos de carreira entre os profissionais contábeis da amostra, sugerindo que a maioria possui, pelo menos, algum nível de conhecimento sobre o plano da empresa em que atuam. Este achado é semelhante ao obtido por Manhães et al. (2020), quando apontaram que a maioria dos pesquisados possui conhecimento sobre o plano de carreira. Na Tabela 2, é possível identificar se os profissionais contábeis possuem acesso às informações sobre o plano de carreira da empresa em que atuam.

Tabela 2 – Acesso às informações sobre o plano de carreira da empresa em que atuam

Alternativas	Frequência Relativa
Nunca tive acesso	31,86%
Raramente tive acesso	12,39%
Às vezes tive acesso	11,50%
Frequentemente tive acesso	11,50%
Sempre tive acesso	32,74%
Total	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Identifica-se que 55,74% dos profissionais contábeis já tiveram acesso (às vezes, frequentemente ou sempre) às informações sobre o plano de carreira na empresa que atuam. Isto sugere que mais da metade destes profissionais teve a oportunidade de obter informações sobre o plano de carreira em seus locais de trabalho, o que é essencial para o planejamento de suas carreiras. Este resultado vai ao encontro do obtido por Manhães et al. (2020), quando a maioria dos participantes também teve acesso ao plano de carreira. Na Tabela 3, verifica-se o conhecimento dos profissionais contábeis nas etapas ou níveis do plano de carreira disponível na empresa em que atuam.

Tabela 3 – Conhecimento das etapas ou níveis do plano de carreira disponível na empresa em que atuam

Alternativas	Frequência Relativa
Nenhum conhecimento	27,43%
Pouco conhecimento	15,04%
Médio conhecimento	16,81%
Muito conhecimento	21,24%
Extremo conhecimento	19,47%
Total	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Observa-se que 57,52% dos profissionais contábeis possuem médio, muito ou extremo conhecimento das etapas e níveis do plano de carreira disponível na empresa em que atuam. Esta informação revela um nível considerável de familiaridade dos profissionais com os diferentes estágios do plano de carreira em suas organizações, sugerindo que a maioria está ciente das possíveis progressões e estágios profissionais dentro de suas empresas, que pode

influenciar suas perspectivas de crescimento e desenvolvimento na carreira contábil. Este resultado é semelhante ao obtido por Lucena et al. (2022), quando a maioria dos participantes também confirmaram conhecer os níveis do plano de carreira. Na Tabela 4, é possível verificar o nível de conhecimento dos critérios e requisitos necessários para avançar de um nível para outro no plano de carreira na empresa em que atuam.

Tabela 4 – Conhecimento dos critérios e requisitos necessários para avançar de um nível para outro no plano de carreira na empresa em que atuam

Alternativas	Frequência Relativa
Nenhum conhecimento	23,01%
Pouco conhecimento	18,58%
Médio conhecimento	12,39%
Muito conhecimento	25,66%
Extremo conhecimento	20,35%
Total	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Verifica-se que 58,40% dos profissionais possuem médio, muito ou extremo conhecimento dos critérios e requisitos necessários para avançar de um nível para outro no plano de carreira na empresa em que atuam. Esta informação revela que uma parcela considerável de profissionais contábeis está informada sobre os critérios para avançar na estrutura de carreira em suas organizações. Isto sugere uma compreensão razoável dos requisitos para progressão na hierarquia profissional dentro do campo contábil. Este achado vai ao encontro do obtido por Lucena et al. (2022), quando a maioria dos participantes também mostraram conhecimento dos critérios e requisitos necessários para avançar de um nível para outro no plano de carreira. Na Tabela 5, é possível verificar o nível de satisfação dos profissionais contábeis com as responsabilidades e tarefas do seu cargo.

Tabela 5 – Em relação à sua posição atual na empresa, nível de satisfação com as responsabilidades e tarefas do seu cargo

Alternativas	Frequência Relativa
Nada satisfeito	3,54%
Pouco satisfeito	8,85%
Moderadamente satisfeito	25,66%
Bastante satisfeito	41,59%
Extremamente satisfeito	20,35%
Total	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Identifica-se que 61,94% dos profissionais estão bastante ou extremamente satisfeitos com as responsabilidades e tarefas do seu cargo. Este resultado sugere uma predominância de satisfação entre os profissionais contábeis em relação às suas atividades e obrigações atuais, que pode influenciar positivamente o desempenho e a motivação destes profissionais no ambiente de trabalho. Este resultado é semelhante ao obtido por Lizote, Verdinelli e Nascimento (2019), quando a maioria dos participantes mostraram estar realizados com as responsabilidades e tarefas do seu cargo. Na Tabela 6, questionou-se sobre o nível de satisfação dos profissionais contábeis com as oportunidades de crescimento profissional dentro da organização em que atuam.

Tabela 6 – Nível de satisfação com as oportunidades de crescimento profissional dentro da organização em que atuam

Alternativas	Frequência Relativa
Nada satisfeito	7,08%
Pouco satisfeito	15,93%
Moderadamente satisfeito	23,01%
Bastante satisfeito	34,51%
Extremamente satisfeito	19,47%
Total	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

De acordo com a Tabela 6, constata-se que 53,98% dos profissionais estão bastante ou extremamente satisfeitos com as oportunidades de crescimento profissional dentro da organização em que atuam. Isto evidencia uma inclinação positiva em relação ao crescimento profissional, sugerindo que a maioria dos profissionais se sentem satisfatoriamente contemplados em termos de oportunidades de progresso dentro da organização. Este nível de satisfação pode influenciar diretamente o desempenho no ambiente de trabalho, aspecto que está diretamente ligado à produtividade e ao engajamento dos colaboradores. Este achado segue o encontrado por Resmer et al. (2020), quando apontaram que a maioria dos participantes estavam satisfeitos com as oportunidades de crescimento profissional. Na Tabela 7, foi questionado sobre o nível de satisfação em relação ao ambiente de trabalho e à cultura da empresa em que atuam.

Tabela 7 – Nível de satisfação em relação ao ambiente de trabalho e à cultura da empresa em que atuam

Alternativas	Frequência Relativa
Nada satisfeito	3,54%
Pouco satisfeito	14,16%
Moderadamente satisfeito	23,01%
Bastante satisfeito	41,59%
Extremamente satisfeito	17,70%
Total	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Verifica-se que 59,29% dos participantes estão bastante ou extremamente satisfeitos em relação ao ambiente de trabalho e à cultura da empresa em que atuam. Entende-se, portanto, que a maioria dos profissionais contábeis deste estudo desfruta de um alto nível de satisfação profissional. Esta satisfação pode influenciar positivamente o comprometimento e a motivação no exercício de suas atividades. Este achado é semelhante ao obtido por Malheiros et al. (2023), quando observaram que grande parte dos participantes de sua amostra estavam satisfeitos com o ambiente e com a cultura da empresa. Na Tabela 8, apresenta-se o nível de satisfação dos profissionais contábeis em relação à remuneração e aos benefícios oferecidos pela empresa em que atuam.

Tabela 8 – Nível de satisfação em relação à remuneração e aos benefícios oferecidos pela empresa em que atuam

Alternativas	Frequência Relativa
Nada satisfeito	1,77%
Pouco satisfeito	15,04%
Moderadamente satisfeito	31,86%
Bastante satisfeito	37,17%
Extremamente satisfeito	14,16%
Total	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Observa-se que a maioria dos profissionais contábeis (51,33%) estão bastante ou extremamente satisfeitos em relação à remuneração e aos benefícios oferecidos pela empresa em que atuam. Estes dados indicam uma percepção positiva quanto à remuneração e aos benefícios oferecidos, refletindo um cenário geral de contentamento com os aspectos financeiros e benefícios proporcionados por estas oportunidades de trabalho. Este resultado corrobora com o obtido por Malheiros et al. (2023), quando a grande maioria também mostrou satisfação em relação à remuneração e aos benefícios. Na Tabela 9, foi questionado sobre a possibilidade de adquirir novas habilidades com base no plano de carreira e a influência na satisfação profissional.

Tabela 9 – A possibilidade de adquirir novas habilidades com base no plano de carreira e a influência na satisfação profissional

Alternativas	Frequência Relativa
Discordo totalmente	4,42%
Discordo parcialmente	5,31%
Nem discordo/nem concordo	19,47%
Concordo parcialmente	33,63%
Concordo totalmente	37,17%
Total	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Percebe-se que a maioria dos profissionais contábeis (70,80%) concordam, total ou parcialmente, com a possibilidade de adquirir novas habilidades com base no plano de carreira e a influência na satisfação profissional. Estas informações sugerem que a perspectiva de crescimento e desenvolvimento de habilidades no contexto do plano de carreira é um fator significativo que impacta positivamente na satisfação profissional dos participantes desta pesquisa. Este resultado é semelhante ao obtido por Resmer et al. (2020), quando também houve concordância sobre o questionamento. Na Tabela 10, observa-se a percepção da ascensão no plano de carreira, como promoções e aumentos salariais, melhora a satisfação profissional.

Tabela 10 – A percepção de ascensão no plano de carreira, como promoções e aumentos salariais, melhora a satisfação profissional

Alternativas	Frequência Relativa
Discordo totalmente	1,77%
Discordo parcialmente	4,42%
Nem discordo/nem concordo	10,62%
Concordo parcialmente	38,94%
Concordo totalmente	44,25%
Total	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Foi possível perceber 83,19% dos respondentes concordam, total ou parcialmente, que a percepção de ascensão no plano de carreira, como promoções e aumentos salariais, melhora a satisfação profissional. Estes resultados indicam que os profissionais contábeis associam a perspectiva de promoções e aumentos salariais a uma melhora significativa na sua satisfação profissional, ressaltando a importância destes elementos dentro do contexto dos planos de carreira. Este achado corrobora com o obtido por Malheiros et al. (2023), quando os participantes também concordaram com a pergunta. A Tabela 11 aponta se a falta de um plano de carreira estruturado leva a uma diminuição do nível de satisfação profissional.

Tabela 11 – A falta de um plano de carreira estruturado e a diminuição do nível de satisfação profissional

Alternativas	Frequência Relativa
Discordo totalmente	3,54%
Discordo parcialmente	7,96%
Nem discordo/nem concordo	19,47%
Concordo parcialmente	34,51%
Concordo totalmente	34,51%
Total	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Entende-se que 69,02% dos participantes concordam, total ou parcialmente, que a falta de um plano de carreira estruturado leva a uma diminuição do nível de satisfação profissional. Isto indica que a estruturação de um plano de carreira é vista como fundamental para a satisfação dos profissionais contábeis, demonstrando a importância do planejamento de carreira para o bem-estar e a realização no ambiente de trabalho. Este resultado corrobora com Lizote, Verdinelli e Nascimento (2019), quando apontaram que um plano de carreira estruturado evita a diminuição do nível de satisfação profissional. Na Tabela 12, observa-se qual o aspecto específico do plano de carreira da empresa que possui o maior impacto na satisfação profissional.

Tabela 12 – Aspecto específico do plano de carreira da empresa que possui o maior impacto na satisfação

Alternativas	Frequência Relativa
Oportunidades de crescimento	32,74%
Reconhecimento e promoções	25,66%
Desenvolvimento de habilidades	19,47%
Clareza nas etapas	18,58%
Outros	3,54%
Total	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Os profissionais contábeis pesquisados destacam como aspecto específico do plano de carreira da empresa que possui o maior impacto na satisfação profissional, as oportunidades de crescimento, com 32,74%, o reconhecimento e promoções, com 25,66% e o desenvolvimento de habilidades, com 19,47%. Este entendimento reflete a importância dada aos aspectos de progressão e reconhecimento dentro do planejamento de carreira para a satisfação no ambiente de trabalho dos profissionais contábeis. Estes resultados estão em linha com a pesquisa de Resmer et al. (2020), quando os resultados que mais impactaram nas amostras foram semelhantes aos encontrados aqui.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi analisar a percepção de profissionais contábeis do estado de Santa Catarina acerca de seu plano de carreira e satisfação profissional. Neste contexto, a pesquisa revelou que a maioria dos profissionais contábeis que compõem a amostra deste artigo possui conhecimento sobre os planos de carreira das organizações em que atuam, tendo acesso às informações sobre estes planos e compreensão das etapas envolvidas. Além disto, identificou-se um alto nível de satisfação profissional entre os profissionais contábeis, especialmente em relação às responsabilidades e tarefas de seus cargos, às oportunidades de crescimento profissional e ao ambiente de trabalho.

O estudo também destacou a importância das oportunidades de crescimento e do reconhecimento dentro dos planos de carreira para influenciar positivamente a satisfação

profissional. De forma geral, os resultados apontam para a relevância dos planos de carreira bem estruturados na satisfação profissional dos contadores em Santa Catarina.

Sendo assim, os resultados desta pesquisa evidenciam a valorização do plano de carreira pelos profissionais contábeis em Santa Catarina, reconhecendo sua influência positiva na satisfação profissional. A maioria dos participantes da pesquisa demonstrou conhecimento sobre os planos de carreira em suas empresas, incluindo suas etapas, critérios e requisitos. Além disso, a percepção de ascensão no plano de carreira como promoções e aumentos salariais, também foi associada a uma melhoria na satisfação profissional.

Os achados também destacaram a importância das oportunidades de crescimento, reconhecimento e desenvolvimento de habilidades como fatores-chave na satisfação profissional dos contadores. A falta de um plano de carreira estruturado foi vista como um potencial impacto negativo na satisfação profissional.

Portanto, conclui-se que os profissionais contábeis e as organizações devem considerar a implementação e o aprimoramento de planos de carreira que promovam o crescimento, o desenvolvimento e o reconhecimento, com o intuito de aumentar a satisfação e o engajamento no trabalho. Esta conclusão ressalta a importância de estratégias eficazes de gestão de carreira na área contábil, visando ao bem-estar e à motivação dos profissionais, bem como a retenção de talentos nas organizações.

Neste sentido, este artigo contribui com os profissionais contábeis, para que eles tenham um maior planejamento de sua carreira, em busca de melhores benefícios. Além disso, também busca auxiliar as empresas contábeis na retenção e desenvolvimento de novos talentos. Por fim, contribui com os cursos das instituições de ensino superior, para que pensem em disciplinas que discutam as temáticas deste estudo.

Com base nos resultados apresentados, é importante destacar que a pesquisa apresenta como principal limitação a sua amostra. Embora o questionário tenha sido enviado para 22.350 profissionais contábeis do estado de Santa Catarina, somente 3.329 indivíduos abriram o instrumento de coleta e apenas 113 o responderam. Isto pode ter influenciado nos resultados da pesquisa, mesmo levando em consideração que a amostra é válida estatisticamente.

Sugere-se para estudos futuros, a realização de pesquisas para verificar a importância dos serviços prestados pelos profissionais contábeis na percepção de empresários e comparar com a visão dos próprios profissionais e/ou alunos. Recomenda-se, também, uma análise mais aprofundada sobre como a implementação de planos de carreira impacta diretamente na satisfação profissional destes indivíduos. Por fim, propõe-se uma pesquisa qualitativa para compreender a valorização que tanto alunos, como empresários, atribuem aos profissionais contábeis.

REFERÊNCIAS

- ACHMAD, L. I.; NOERMIJATI, N.; ROFIATY, R.; IRAWANTO, D. W. Job satisfaction and employee engagement as mediators of the relationship between talent development and intention to stay in Generation Z workers. **International Journal of Professional Business Review**, v. 8, n. 1, p. 1-19, 2023.
- BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada às Ciências Sociais**. 9 ed. Florianópolis: UFSC, 2015.
- CEMBRANEL, P.; SILVA, L. J. W.; SILVA, E. W.; MEDEIROS, B. W. L. Estratégias de carreira: Estudo de caso dos estudantes de Administração. **Revista Gestão Universitária na América Latina**, v. 15. n. 1, p. 162-179, 2022.

- CHEISVIYANNY, C.; DWITA, S.; SEPTIARI, D.; HELMAYUNITA, N. Fatores de escolha da carreira dos acadêmicos indonésios de contabilidade. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 33, n. 90, p. 1-15, 2022.
- COPPOLA, P. J.; YOUNG, A. F. Making the difficult career transition: Writing the next chapter during the great resignation or in the future. **Frontiers in Psychology**, v. 13, n. 1, p. 1-9, 2022.
- DENICOLI, E. S.; MEDEIROS, A. L.; VIEIRA, M. T. O plano de carreira e a participação dos técnico-administrativos como indutores do desenvolvimento institucional: O caso de uma universidade federal do Brasil. **Revista Gestão Universitária na América Latina**, v. 14, n. 2, p. 209-230, 2021.
- FALCE, J. L.; MARTINS, A. P.; MUYLDER, C. F.; PARDINI, D. J. Satisfação no trabalho: Estudo longitudinal em uma organização pública de ensino superior. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 20, n. 4, p. 153-175, 2020.
- KESHAVARZ, A. R.; ROUZIES, D.; KRAMARZ, F.; QUELIN, B. SEGALLA, M. How do firms value sales career paths? **Journal of the Academy of Marketing Science**, v. 51, n. 6, p. 1015-1035, 2023.
- KOBERNOVICZ, M.; STEFANO, S. R. Engajamento no trabalho: Uma análise do engajamento de servidores públicos estaduais de uma instituição de ensino superior. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 10, n. 1, p. 1-19, 2020.
- KONG, Y.; NGAPEY, J. D. N.; QALATI, S. A. Effects of financial rewards, parents and peers, and benefits and costs on choosing accounting career: A global perspective. **Journal of Asian Finance, Economics and Business**, v. 7, n. 11, p. 157-167, 2020.
- KURDY, A.; AL-MALKAWI, H. N.; RIZWAN, S. The impact of remote working on employee productivity during COVID-19 in the UAE: The moderating role of job level. **Journal of Business and Socioeconomic Development**, v. 3, n. 4, p. 339-352, 2023.
- LIMA, M. A. B.; AZEVEDO, A. R. Os impactos dos planos de carreira na valorização dos professores da educação básica pública municipal. **Cadernos de Estudos e Pesquisas em Políticas Educacionais**, v. 6, n. 3, p. 147-180, 2022.
- LIZOTE, S. A.; VERDINELLI, M. A.; NASCIMENTO, S. Empresas prestadoras de serviços contábeis sob a ótica do comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho. **Revista de Contabilidade e Controladoria**, v. 11, n. 2, p. 24-39, 2019.
- LUCENA, E.; CZARNESKI, F.; GOMES, D. G.; SILVA, F. M.; SOUZA, M. A. Percepção dos professores do magistério superior quanto ao plano de carreira docente em uma universidade federal brasileira. **Revista Gestão Organizacional**, v. 20, n. 1, p. 1-26, 2022.
- MALHEIROS, M. B.; ANDRADE, T.; FERREIRA, T. F.; COSTA, G. L. Correlação entre comportamentos de cidadania organizacional, espiritualidade e satisfação: Estudo de caso em uma prefeitura do RS. **Revista Gestão Organizacional**, v. 16, n. 1, p. 6-22, 2023.
- MANHÃES, A. A.; BRAZ, L. D.; MIRANDA, M. D. A.; BARTOLAZZI, V. T. Plano de carreira dos técnicos administrativos de educação: Um estudo a partir de uma instituição de ensino. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, v. 3, n. 5, p. 107-130, 2020.
- MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para Ciências Sociais Aplicadas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2016.
- MOHR, L.; ORO, I. M.; BEGNINI, S.; TESTON, S. F. Comprometimento de carreira e justiça distributiva influenciam a satisfação no trabalho? **Revista Gestão Organizacional**, v. 16, n. 1, p. 23-41, 2023.

- PAAIS, M.; PATTIRUHU, J. R. Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. **Journal of Asian Finance, Economics and Business**, v. 7, n. 8, p. 577-588, 2020.
- PELIT, E.; KABAKULAK, A. Effects of tourist guides' personality traits on job attitude and job satisfaction. **Podium Sport, Leisure and Tourism Review**, v. 8, n. 3, p. 364–381, 2019.
- POUBEL, L.; SINCORÁ, L. A.; BRANDÃO, M. M. Liderança transformacional e bem-estar no trabalho em instituições de ensino: Uma proposta teórico-metodológica e reflexões para uma agenda de pesquisa. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 12, n. 2, p. 240-258, 2022.
- RAMÍREZ, M. F. M.; OSTOS, J.; ARTEAGA, A. R. S. O papel do empoderamento e da identificação dos trabalhadores com suas equipes de trabalho para um clima de inovação. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, n. 3, p. 183-194, 2020.
- RESMER, B. E. P.; MANFROI, L.; SOARES, S. L.; GRANDO, M. L.; MENEGON, R. Qualidade de vida versus felicidade no trabalho: Um estudo com acadêmicos de Administração e Ciências Contábeis de uma IES privada do oeste de Santa Catarina. **Revista Eletrônica de Administração e Turismo**, v. 7, n. 1, p. 33-54, 2020.
- SANTOS, I. M.; GOMES, E. P. S.; PRADO, E. C. Planos de carreira e valorização docente. **Revista Retratos da Escola**, v. 16, n. 36, p. 1011-1029, 2022.
- SILVA, A. L.; SILVA, E. C.; SILVA, G. K.; CAXILÉ, G. F.; RIBEIRO, L. H. Estudo de caso sobre qualidade de vida no trabalho em um escritório de contabilidade. **Revista Eletrônica Conhecimento Interativo**, v. 2, n. 1, p. 239-262, 2021.
- SILVA, F. F.; SOUZA NETO, E. N. Plano de carreira: Eficaz ferramenta de gestão de pessoas. **Revista Multidisciplinar do Sertão**, v. 3, n. 2, p. 265-274, 2021.
- SILVA, J. L. G.; MENDES, J. V. P.; SILVA, M. E. L. C.; OLIVEIRA, M. F.; BERNARDINO, P. A. B.; SANTOS, J. A. M. Gestão de pessoas: O grau de motivação dos colaboradores. **Revista de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 10, n. 2, p. 96-108, 2020.
- SOUZA, P. L.; CASTAÑEDA-AYARZA, J.; SPILLEIR, D. Retenção de talentos e turnover: Diagnóstico e discussão de fatores a partir de um estudo de caso. **Revista de Administração IMED**, v. 12, n. 1, p. 128-150, 2022.
- TOMAZI, J. Desafios e perspectivas da profissão contábil na percepção dos profissionais de contabilidade da região do Vale do Rio Pardo. **Revista de Contabilidade Faculdade Dom Alberto**, v. 9, n. 17, p. 154-181, 2020.