



## **ASPECTOS ORGANIZACIONAIS DA EMPRESA SENIOR CONTADORES:**

### **uma abordagem crítica**

Anna Karina da Silva✉ (annakarina.aks@gmail.com)

Bruna Rafaela Silva

Danielly Albuquerque da Silva

Luciano C. P. de Carvalho Neto

Orientadores: Eptácio Gueiros

Ib Cardim

José Paulo Silva

Sérgio Almeida

Suzana Paulino

**Autor(a): Anna Karina da Silva; Bruna Rafaela Silva; Danielly Albuquerque da Silva; Luciano C. P. de Carvalho Neto**

**Coautor(es): Eptácio Gueiros, Ib Cardim; José Paulo Silva; Sérgio Almeida e Suzana Paulino**

## **1. INTRODUÇÃO**

O conhecimento das práticas organizacionais favorece o aprendizado, a aquisição de competências e o desenvolvimento de habilidades dos alunos em formação no curso de Administração. Esta pesquisa é relevante porque apresenta, de forma interdisciplinar, a realidade e o dia a dia de uma empresa, associando a teoria à prática em uma situação real de atuação profissional, analisando os aspectos organizacionais e econômicos, contribuindo para uma formação global, reflexiva e crítica dos estudantes envolvidos.

A pergunta-problema da pesquisa foi: “Como a Teoria Geral da Administração (TGA), Economia (E), Comportamento Organizacional (CO) e Métodos Quantitativos (MQ) se aplicam na empresa Senior Contadores e Consultores?” O objetivo do trabalho foi analisar a aplicação dos conhecimentos de TGA, E, CO e MQ nas práticas da Empresa Senior Contadores, com base em Chiavenato (2003) e Robbins (2009). Observou-se que a empresa abrange diversos estilos de Administração e possui uma cultura flexível.

A relação teoria-prática ressignificou e consolidou os conhecimentos construídos no curso de Administração com Ênfase em Comércio Exterior da Faculdade Senac PE.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

\*Alunos do 2º período do Curso de Administração com Ênfase em Comércio Exterior da Faculdade Senac Pernambuco.



## 2.1 TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO

Taylor estudou a Administração Científica a partir de técnicas de racionalização do trabalho e observou que o operário mais produtivo ao perceber que tem a mesma remuneração do menos produtivo, se acomoda e não produz com toda a sua capacidade, daí a necessidade de criar condições de pagar mais ao operário que produz mais. Atualmente, os empresários tentam minimizar suas perdas, aumentando consideravelmente a sua produção, mas sempre à procura de profissionais com habilidades indispensáveis. Para Katz (*apud* CHIAVENATO, 2003, p. 3),

O sucesso do administrador depende mais do seu desempenho e da maneira como lida com as pessoas e situações do que de seus traços particulares de personalidade. Depende daquilo que ele consegue fazer e não daquilo que ele é. Esse desempenho é resultado de certas habilidades que o administrador possui e utiliza. [...]

Assim, Chiavenato classificou as habilidades em: **Técnicas** - conhecimento especializado; **Humanas** - trabalho com pessoas, comunicação, liderança e relacionamento; **Conceituais** - visão organizacional, trabalho com ideias e conceitos.

Para Fayol (*apud* CHIAVENATO, 2003, p. 81), “o ato de administrar envolve planejar, organizar, liderar e controlar.” **Planejar**- determinar objetivos e como alcançá-los; **Organizar**- proporcionar o que é útil à empresa; **Liderar**- coordenar, distribuir tarefas com harmonia; **Controlar**- verificar se tudo está como o planejado.

2

### 2.1.1 Teoria das Relações Humanas (TRH)

Esta teoria surgiu com Hawthorne pela humanização e democratização da Administração, em 1929 com a Grande Depressão, quebra da bolsa de valores de Nova Iorque-EUA e constituiu-se em uma quebra de paradigmas (CHIAVENATO, 2003).

### 2.1.2 Teoria do Comportamento e Desenvolvimento Organizacional

A Teoria Comportamental baseia-se no tripé: abordagem das ciências do comportamento, abandono das posições normativas e prescritivas das teorias anteriores e adoção de posições explicativas e descritivas. O comportamento é como um indivíduo ou uma organização interage com o meio (CHIAVENATO, 2003).

## 2.2 ECONOMIA



A Economia, atividade econômica, ou “ciência da escassez” é a produção, distribuição e consumo de bens e serviços. Ela gera riqueza mediante a extração, transformação e distribuição de recursos naturais, bens e serviços, tendo como finalidade a satisfação de necessidades humanas. Os órgãos reguladores têm o papel de atuar sobre as organizações fiscalizando e dando diretrizes para que cumpram com suas atividades.

Em Economia, Recursos ou Fatores de Produção são os elementos básicos utilizados na produção de bens e serviços. Eles dividem-se em **Terra, Trabalho e Capital**. Através deles, a empresa entra no mercado preparada para a procura de seus serviços a serem ofertados. A Lei da Oferta e Procura ou Lei da Oferta e da Demanda relaciona a demanda de um produto - isto é, a procura - e a quantidade que é oferecida, a oferta.

### 2.3 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

O Comportamento Organizacional investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações, promovendo a melhoria da eficácia organizacional. Explica Chiavenato (2003, p. 352),

[...] a organização somente pode alcançar seus objetivos se as pessoas que a compõem coordenarem seus esforços a fim de alcançar algo que individualmente jamais conseguiram.

3

Para o sucesso desses objetivos, a motivação das pessoas deve estar em primeiro lugar. Para Robbins (2009) motivação é um “comportamento externado”. As pessoas motivadas se empenham mais e a motivação depende de um ótimo líder. Liderança é a capacidade de influenciar um grupo em direção ao alcance dos objetivos e ‘poder’ se refere à capacidade que A tem de influenciar mudanças de B (ROBBINS, 2009).

Com o passar dos anos, as organizações são obrigadas a encarar as mudanças e por sua vez devem se adaptar às novas condições de trabalho.

Vivemos em uma “era de descontinuidade”. [...] Desde o início dos anos 1970, quando o preço internacional do petróleo quadruplicou da noite para o dia, os *choques econômicos* têm imposto contínuas mudanças as organizações (ROBBINS, 2009, p. 260).

As mudanças ocorrem por vários fatores e os gestores precisam estar atentos a elas para acompanharem o crescimento dos negócios e aos fatores de competitividade. Essa competitividade gera estresse que, segundo Hollanda (1986), é “o conjunto de reações



do organismo a agressões de ordem física, psíquica, infecciosa, e outras capazes de perturbar a homeostase”. O estresse no trabalho pode ser por baixa remuneração, pressão, causando insatisfação e interferindo no desempenho do funcionário.

#### 2.4 MÉTODOS QUANTITATIVOS

Porcentagem é a fração de um número inteiro expressa em centesimal. Representa-se com o símbolo % (que se lê "por cento"). Por sua vez, pode-se definir regra de três ao cálculo ou processo matemático utilizado para resolver problemas que envolvam duas ou mais grandezas diretas ou grandezas inversamente proporcionais (IEZZI, 2002).

### 3 METODOLOGIA

Pesquisa bibliográfica, exploratória, em formato de Estudo de Caso, baseada nos pressupostos teóricos de Robbins (2009) e Chiavenato (2003); Duas visitas ocorreram à sede da Senior, em Recife, entre abril a maio de 2011 para coletar os dados que compuseram o corpus da pesquisa. Foi aplicado um questionário com 16 perguntas, abrangendo as teorias estudadas, à amostra da pesquisa, 6 pessoas entre gestores e funcionários da empresa Senior Contadores. A seguir, eles foram classificados e analisados em quatro categorias: (1) TGA, (2) E, (3) CO e (4) MQ.

### 4 RESULTADOS

#### 4.1 TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO

Verificou-se a presença de aspectos da teoria de Taylor na Empresa Senior Contadores, entretanto, as recompensas e sanções salariais se dão por acordo. A remuneração varia de acordo com o cargo exercido, a estrutura física é adequada, embora a falta de apoio para os pés e assentos adequados possam provocar problemas de saúde.

Quanto às habilidades, foram identificadas: **Técnica:** sistemas, computadores; **Humana:** comunicação direta entre líderes e liderados; **Conceitual:** compreensão das várias funções da organização. As habilidades de comunicação pessoal, solução de conflitos, liderança, etc., são exigências do perfil profissional para as contratações e promoções. Há uma boa interação entre os funcionários como sugere a TRH.

#### 4.2 ECONOMIA



A Senior Contadores presta serviços de consultoria em Contabilidade, se encaixa no setor terciário, é enquadrada no sistema Simples Nacional e é regulada pelo Conselho Regional de Contabilidade (CRC). Quanto aos Fatores de produção, ela não tem sede própria, paga aluguel de R\$ 10.000 por mês; possui 60 funcionários com remunerações acima de um salário mínimo (R\$ 510,00); seu capital vem da prestação de serviços terceirizados e de linhas de créditos com bancos e fornecedores e o capital inicial foi de R\$ 100.000,00 (Cem mil Reais) .

#### 4.3 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Na Senior, os colaboradores são analisados em diversos aspectos para que haja um mais desempenho eficaz na organização. A motivação é de responsabilidade dos *staffs*, cada líder mantém seus liderados motivados, engajados, trabalhando em conjunto com a liderança. Quanto às mudanças, constatou-se que os colaboradores acreditam que elas trazem desenvolvimento, e que alguns estão estressados com os problemas do dia-a-dia da organização e também da vida pessoal. Já a comunicação é integrada e formal.

#### 4.4 MÉTODOS QUANTITATIVOS

A Senior Contadores utiliza os métodos quantitativos para levantamentos de relatórios e balanços parciais do andamento da empresa, analisando possíveis mudanças ou a existência de investimentos para um bom planejamento interno, analisando e projetando possíveis lucros e gastos, gerando um planejamento preciso e seguro, de utilidade para apresentação aos investidores e parceiros da mesma, como fator de confiança.

5

---

### 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verificou-se que nas práticas da Senior Contadores e Consultores são aplicados conhecimentos de TGA, Economia, CO e MQ que contribuem direta e indiretamente para o bom desempenho da empresa e que fazem dela referência no mercado. Os estudantes envolvidos foram inseridos na realidade da organização o que os proporcionou conhecimentos do processo administrativo e engrandeceu a qualidade do aprendizado e da sua formação acadêmica. Através da pesquisa pode-se concluir que o ato de administrar é interdisciplinar e está ligado à atenção e abertura às mudanças e às questões humanas; e que os administradores são agentes da nova cultura organizacional.



## Referências

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7. ed. São Paulo: Elsevier, 2003.

HEILBRONER, Robert L. **Introdução a Microeconomia** 3. ed. São Paulo: Saraiva 1968.

\_\_\_\_\_. **Elementos de Macroeconomia**. 5. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

HOLANDA, Aurélio Buarque de. **Dicionário Aurélio**, 1986.

IEZZI, Gelson et al. **Matemática**. São Paulo: Atual, 2002.

ROBBINS, Stephen P. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. Trad. Reynaldo Marcondes. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

**SENIOR Contadores e Consultores**. Disponível em:  
<<http://www.seniorconsultoria.com.br>>. Acesso em 16 mai. 2011, 10:25.