

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ATUARIAIS

**A ALTA ROTATIVIDADE DE PROFISSIONAIS NA AUDITORIA  
EXTERNA E A GERAÇÃO Y**

STYLIANO DRAGO VLASSIS

Orientadora: Prof. Mestre Ana Tércia Rodrigues

Porto Alegre

2012

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ATUARIAIS

**A ALTA ROTATIVIDADE DE PROFISSIONAIS NA AUDITORIA  
EXTERNA E A GERAÇÃO Y**

STYLIANO DRAGO VLASSIS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Ciências da UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof. Mestre Ana Tércia Rodrigues

Porto Alegre

2012

“O dia em que quiserdes ter  
sabedoria com a mesma vontade  
com que quisestes respirar, então  
sereis um grande sábio...”  
(ARQUIMEDES)

# **A ALTA ROTATIVIDADE DE PROFISSIONAIS NA AUDITORIA EXTERNA E A GERAÇÃO Y**

STYLIANO DRAGO VLASSIS

## **RESUMO:**

A Geração Y vem se consolidando no mercado de trabalho e está se tornando peça fundamental para as empresas. O presente trabalho busca analisar as características e o comportamento dessa geração na área contábil, mais especificamente na área de auditoria externa. Para isso, foram utilizadas bibliografias buscando entender a evolução das gerações, a área de auditoria externa e a retenção de talentos nas corporações. Para ilustrar a visão de estudantes de Ciências Contábeis e profissionais da área, lançou-se mão de um questionário onde os entrevistados puderam colocar suas opiniões sobre o tema. Por fim, busca-se utilizar os dados coletados para formular uma opinião a respeito do alto índice de rotatividade de profissionais nas empresas de auditoria externa.

**Palavras-chave:** Geração Y. Auditoria Externa. Contabilidade.

# THE HIGH TURNOVER OF PROFESSIONALS IN EXTERNAL AUDIT AND THE GENERATION Y

STYLIANO DRAGO VLASSIS

## ABSTRACT:

Generation Y has been consolidating in the labor market and is becoming fundamental part of the companies. This study aims to analyze the characteristics and behavior of this generation in the accounting area, specifically in external audit area. To do so, bibliographies were used in order to understand the evolution of generations, the area of external audit and retention of talents in corporations. To illustrate the vision of Accounting students and professionals, it employed a questionnaire where respondents were able to put their views on the subject. Finally, it seeks to use the data collected to formulate an opinion regarding the high turnover of professionals in the external audit firms.

**Key Words:** Generation Y. External Audit. Accounting.

<b>Figura 1 - Gênero.....</b>	<b>18</b>
<b>Figura 2 - Faixa Etária .....</b>	<b>19</b>
<b>Figura 3 - Visão da Área de Auditoria.....</b>	<b>19</b>
<b>Figura 4 - Visão da Área 2.....</b>	<b>20</b>

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2. ENTENDENDO AS GERAÇÕES .....</b>	<b>10</b>
2.1.    BABY BOOMERS .....	10
2.2.    GERAÇÃO X .....	10
2.3.    GERAÇÃO Y .....	11
<b>3. AUDITORIA.....</b>	<b>14</b>
<b>4. FORMAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS .....</b>	<b>16</b>
<b>5. CONFLITO DE INTERESSES.....</b>	<b>18</b>
<b>6. METODOLOGIA DE PESQUISA .....</b>	<b>21</b>
<b>7. CONCLUSÃO.....</b>	<b>22</b>
7.1.    LIMITAÇÕES DO ESTUDO .....	22
7.2.    SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS .....	23
<b>8. BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>24</b>
<b>APÊNDICE A – Questionário .....</b>	<b>26</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Percebe-se por quem vive a contabilidade em sua rotina, sejam eles professores, calouros, bacharelados, recém-formados e profissionais iniciantes ou com experiência: o tempo de permanência de um profissional em uma empresa de auditoria externa costuma ser baixo quando comparado com outras áreas e profissionais de mesma formação acadêmica.

A idéia de pesquisar a rotatividade dos profissionais nas empresas de auditoria partiu de algumas leituras a respeito da Geração Y. A Geração Y é caracterizada por jovens nascidos a partir de 1980 e que encontraram em sua base de formação a consolidação de novas tecnologias e o surgimento de outras, caracterizando um “boom” de inovações. Tais jovens têm facilidade em absorver informações e novos conhecimentos, não sentem dificuldade quanto a problemas envolvendo novas tecnologias e buscam sempre por oportunidades de desenvolver seu talento com projetos junto a empresas que ofereçam um plano de carreira estruturado. Entretanto, quem pertence a essa geração costuma sofrer de um imediatismo muito forte e de uma tendência a realizar questionamentos freqüentes, pois está acostumado a conviver com mudanças. Este comportamento vem gerando impacto no mercado de trabalho, exigindo das empresas adequação de seus planos de carreira como propaganda para atrair novos talentos. Esses talentos, por sua vez estão ansiosos por uma projeção profissional rápida que acarreta uma busca incessante por novas oportunidades e resultados imediatos. (MACIEL, 2010)

Neste contexto, observa-se o problema da rotatividade nas empresas de auditoria. Para tanto, lança-se mão de bibliografias para desenhar e visualizar o perfil dos jovens que estão iniciando suas carreiras. Ao notar uma relação estreita entre o perfil relatado e as suas prioridades, mais facilmente entendemos a recorrência dos fatos envolvendo êxodo de profissionais nos três anos iniciais de trabalho nas empresas de auditoria externa.

Da mesma forma, não é difícil perceber que as empresas de auditoria têm tido preocupação maior em reter seus colaboradores, pois isso impacta diretamente no seu resultado, levando em consideração o custo com recrutamento, com

treinamento e com aperfeiçoamento profissional, além dos benefícios investidos aos colaboradores.

Portanto, ao juntar esses fatores surge um problema entre a inquietude dos profissionais e a exigência das empresas gerando um conflito. Esse conflito causa, por vezes, um choque de interesses com impactos milionários às empresas do ramo, às empresas auditadas e, indiretamente, à sociedade. Além de ocasionar dúvidas e incertezas aos profissionais iniciando suas carreiras, gerando impacto em seus estudos e suas vidas pessoais.

Juntando as visões de empresa, colaboradores e jovens é possível enxergar melhor o que ainda causa evasão de talentos das empresas de auditoria prematuramente e tentar apontar um denominador comum para que todas as partes possam trabalhar em prol de seu benefício e de seus objetivos, visando benefício próprio e da sociedade como um todo.

Tendo como conhecimento que trainees, estagiários e analistas Jr. nas empresas de auditoria costumam permanecer por períodos curtos, surge como um dos objetivos analisar o perfil imediatista dos milênios, como também são chamados os jovens que fazem parte da Geração Y.

Partindo desse ponto, o presente trabalho contextualiza a geração Y no mercado de trabalho, mais especificamente na área de auditoria externa. A pesquisa visa, também, analisar os anos iniciais de carreira dos jovens profissionais que vislumbram uma carreira na área e os impactos nas empresas desse alto grau de desistências, o que é nitidamente perceptível pelos profissionais estabelecidos no mercado e pelas demais partes envolvidas no setor, como estudantes, empresas auditadas, etc.

Adicionalmente, a pesquisa busca relacionar o perfil imediatista dos milênios e a importância maior dada a questões relacionadas a aspectos pessoais em detrimento dos aspectos profissionais.

## 2. ENTENDENDO AS GERAÇÕES

### 2.1. BABY BOOMERS

Para facilitar o entendimento a respeito da Geração Y e suas características, é interessante buscar compreender as gerações que a antecederam e suas peculiaridades. Para isso, é muito útil e interessante a definição de Arieve et al. (2011), quando é dito que “A geração *Baby Boomers* refere-se às pessoas nascidas entre 1943 e 1963, durante o *Baby Boom*. [...] São consideradas pessoas motivadas, otimistas e *workaholics*.”

No ambiente corporativo, podem ser definidos como:

“No que se referem às questões profissionais, os participantes dessa geração foram educados em um ambiente corporativo no qual a liderança era sinônimo de controle. Demonstravam lealdade, focando sempre os resultados e mantendo um alinhamento e um compromisso com a missão da empresa que trabalhavam, valorizando o status e a ascensão profissional. [...] A questão da empregabilidade representava uma afirmação de identidade, porém, a qualidade de vida não era muito preservada, uma vez que a ansiedade gerada pela necessidade de se construir um mundo diferente acabava por intensificar o trabalho, já que esse era entendido como o ponto mais importante para o momento histórico.” (ARIEVE et al., 2011 – p. 3)

Partindo destas definições, associa-se a geração *Baby Boomers* a um perfil muito focado no trabalho, leal à empresa na qual trabalham e disciplinados. Passaram por tempos difíceis, como um período de pós-guerra e a própria Guerra Fria. Esse perfil, que valoriza o fato de estar empregado, deu-se justamente por causa desses eventos que eles presenciaram.

### 2.2. GERAÇÃO X

A geração seguinte viria a ser chamada de geração X. Segundo revista eletrônica de Laboratório de Negócios SSJ, os integrantes desta geração nasceram entre os anos de 1965 e 1979. Eles assistiram o declínio dos antigos padrões sociais, vendo seus pais se separarem e uma atuação mais independente das mulheres.

No período da adolescência viram diversas demissões de adultos das grandes corporações. Isso acarretou descrença nas empresas e o desejo de ter outras garantias para contingências. Começou então a falta de lealdade às empresas, fator que futuramente viria a nortear a Geração Y.

Ainda sobre a geração X, a mesma publicação lembra que foram eles os responsáveis por inventar as ferramentas dominantes no mundo virtual e que revolucionaram a internet: Google, Amazon e Youtube.

### **2.3. GERAÇÃO Y**

Ao definir uma temática e uma problemática recentes, e que não foram discutidos de forma abrangente, depara-se com um problema adicional que é a escassez de fontes de informações, de dados e de estatísticas para embasar teoricamente o trabalho. E, é claro, para servir de instrumento de análise crítica quando necessário.

Para tanto, buscou-se uma forma de definir a Geração Y, considerou-se a seguinte:

[...] o contexto vivido pela Geração Y infundiu-lhe algumas características marcantes como: familiaridade com a tecnologia; rápida adaptação às mudanças; necessidade de respostas e resultados imediatos; preferência por valores individuais em relação aos sociais; expectativa de um direcionamento claro por parte dos líderes, autonomia na execução e reconhecimento pelo resultado; gosto pelo desafio; busca do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. (SANTOS, 2011, p. 16)

Uma visão da mídia a respeito do assunto:

“Adolescentes e jovens adultos - a assim chamada Geração Y - já assistiu com horror como os seus pais trabalhavam dolorosas horas em sua luta por dinheiro e status. Agora, com este grupo indo a busca de emprego, eles têm prioridades diferentes. Eles se preocupam menos com salários, e mais sobre horários flexíveis, tempo para viajar e um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional. E os empregadores estão tendo que atender às suas demandas.” (The Observer, 2008)

A Geração Y é inovadora no sentido de que seus membros vêm de idade em um período um tanto politicamente e socialmente tumultuado com bombardeio

constante de vários meios de comunicação. Como foi a primeira geração a ter acesso fácil à Internet, as formas de pensar mudaram rapidamente. (The Oberlin Review, 2006)

Ainda sobre definições, Kotler (2007) diz que “a Geração Y tem a característica distintiva do pleno domínio de computadores, tecnologias digitais e a Internet. [...] No geral, eles formam um grupo impaciente e orientado para o agora”.

Sobre o custo da rotatividade, cita-se Costa (2011), quando é dito que:

“Quando se perde um profissional, há diversas perdas tangíveis e intangíveis: há o custo com a contratação de um substituto; a perda do investimento feito em treinamento formal e acompanhamento; a perda das competências desenvolvidas e do conhecimento adquirido dentro da organização; a necessidade de novo investimento na capacitação e adaptação do profissional que vai substituí-lo.” (COSTA, 2011 ,p. 164)

Uma visão de uma grande empresa de auditoria sobre a Geração Y é posta pela Deloitte:

“A maioria das organizações tradicionais não está preparada para reconhecer e aproveitar esse mar de talentos inquietos. Se os jovens da Geração Y não têm oportunidades para contribuir, eles possivelmente seguirão em frente na busca de crescimento.” (DELOITTE, 2011, p. 3)

Além do que, a Deloitte (2011) ainda faz dois alertas: o primeiro diz que “Organizações que não tomarem vantagem do potencial de colaboração intergeracional correm o risco de se tornarem irrelevantes e obsoletas”; o outro fala que: “Em meio a muitos outros desafios enfrentados pelas organizações no ambiente global econômico atual, recrutar e reter os melhores trabalhadores da Geração Y é vital para apoiar iniciativas de crescimento hoje e no futuro.”

Lembra-se que:

[...] pode-se delinear o autodesenvolvimento como um dos valores e expectativas que estes jovens trazem para o ambiente de trabalho. A empresa, através de seus líderes e da área de gestão de pessoas, terá um papel decisivo nesse aspecto. (COSTA, 2011 – p. 167)

Outro ponto a ser observado e que pode ser precipitado é dizer que só os jovens atualmente buscam equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, valorização do reconhecimento e necessidade de direcionamento e *feedback*. Entretanto, essas características são mais facilmente associadas à geração Y justamente pela expressão maior das inquietações por parte deles. (SANTOS, 2011).

E eles são inquietos. Segundo Martin e Tulgan (2001) “O ritmo de tudo continua a acelerar. Cada segundo é um trecho, um ano é longo prazo e três anos é apenas uma miragem.” Os autores ainda dizem que os jovens se perguntam como poderão fazer o trabalho deles sem ter treinamento, recursos e a informação necessária para fazê-lo.

Santos (2011) ainda nos fala que conforme os anos se passam, a quantidade de jovens compreendidos como Geração Y vai se ampliando no mercado de trabalho. Com isto, a necessidade de encontrar a melhor forma de gerenciá-los vem se tornando cada vez mais presente.

### 3. AUDITORIA

Após entender mais a respeito das gerações que antecederam e a própria Geração Y, busca-se a compreensão da auditoria externa. Inicialmente, para melhor defini-la e compreender a carreira que envolve a mesma, utiliza-se a seguinte definição de auditoria:

[...] um processo sistemático de obtenção e avaliação objetivas de evidências sobre afirmações a respeito de ações e eventos econômicos, para aquilatação do grau de correspondência entre as afirmações e critérios estabelecidos, e de comunicação dos resultados a usuários interessados. (Report of the Committee on Basic Auditing Concepts of the American Accounting Association, v.47 apud. BOYTON, 2002 – p.30)

A partir disso, pode-se colocar a existência de três tipos de auditoria: auditoria de demonstrações contábeis, auditoria de *compliance* e auditoria operacional. Existem também três tipos de auditores: auditores internos, auditores públicos e auditores independentes. Sendo esse último o profissional que atua na área de auditoria externa. (BOYTON, 2002)

Já a auditoria externa:

“Constitui o conjunto de procedimentos técnicos que tem por objetivo a emissão do parecer sobre a adequação das demonstrações contábeis, apontando se essas representam a posição patrimonial e financeira, o resultado das operações, as mutações do patrimônio líquido e as origens e aplicações de recursos da entidade auditada consoante os princípios fundamentais de contabilidade e as normas brasileiras de contabilidade.” (GOMES; SANTOS; SCHMIDT; 2006 – p. 49)

Uma definição oficial:

O objetivo da auditoria é aumentar o grau de confiança nas demonstrações contábeis por parte dos usuários. Isso é alcançado mediante a expressão de uma opinião pelo auditor sobre se as demonstrações contábeis foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, em conformidade com uma estrutura de relatório financeiro aplicável. No caso da maioria das estruturas conceituais para fins gerais, essa opinião expressa se as demonstrações contábeis estão apresentadas adequadamente, em todos os aspectos relevantes, em conformidade com a estrutura de relatório financeiro. A auditoria conduzida em conformidade com as normas de auditoria e exigências éticas relevantes capacita o auditor a formar essa opinião. (NBC TA 200, 2009, p. 4)

Para representar a importância dos profissionais nas empresas de auditoria externa, podemos citar Almeida (2009) quando ele menciona que uma empresa de

auditoria tem como principal produto seus profissionais e que o sucesso da organização depende principalmente da qualidade desses colaboradores. Para tanto, todo o processo de contratação, desde o recrutamento até a avaliação dos auditores, deve ter uma ênfase muito grande.

Neste contexto, observa-se o problema da rotatividade nas empresas de auditoria. É importante ter conhecimento que as quatro maiores empresas do ramo empregam cerca de 500 mil pessoas no mundo. As taxas de rotatividade são de grandeza semelhante: entre 15% e 20%. Isso tem um custo astronômico, conforme informações das próprias empresas, uma queda de um ponto percentual na taxa de rotatividade representaria uma economia entre US\$ 400 milhões e US\$ 500 milhões conforme Revista Tax Accounting (13/8/2007).

Um valor tão grande demonstra um investimento altíssimo em seleção, contratação, treinamentos e educação continuada dos profissionais que podem tornar-se peças chaves na organização, pois, conforme Godoi et al (2009), os programas de trainees são programas utilizados para desenvolver a carreira de indivíduos com alto potencial para atuar em posições estratégicas nas organizações. Além dessa quantia, há o tempo empregado para capacitar os colaboradores. Por esses motivos uma desistência representa valores elevados e impacta de forma significativa o resultado da empresa.

#### 4. FORMAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

Este ponto é muito importante para mostrar o conflito gerado entre o perfil dos jovens profissionais e das empresas. Para ilustrar isso se busca informações em bibliografias recentes, como alicerces para apoiar o desenvolvimento do trabalho, tais como Oliveira (2008), que define o dinamismo na contratação de colaboradores e visões por lados diferentes nesse aspecto:

“Não é apenas a empresa que escolhe o profissional; o profissional também escolhe (ou deveria escolher) a empresa para qual gostaria de trabalhar. Essa é uma postura cada vez mais presente tanto entre os administradores de recursos humanos quanto entre os profissionais das mais diversas áreas e fez emergir os modernos conceitos de atração e retenção de talentos, tão em voga nos dias de hoje.” (OLIVEIRA, 2008, p. 6)

Ribeiro (2005) fala sobre o novo papel dos recursos humanos, onde diz que um dos objetivos modernos da gestão de pessoas é “ter no treinamento a principal ferramenta para retenção do capital humano, e desenvolver novas competências para a atual era empresarial”.

Outra perspectiva que mostra a importância do setor de Recursos Humanos na retenção dos talentos e geração de valor ao capital humano é a de Marras, quando ele diz que:

“Nunca foi tão importante e necessário investir na gestão de recursos humanos de forma estratégica, não somente para que a empresa cumpra com a sua responsabilidade social, mas também e principalmente para a sua própria sobrevivência em época de mercados altamente turbulentos, globalizados e competitivos como a que estamos vivendo [...]” (MARRAS, 2007, p. 323)

Também se utiliza da obra de Maciel (2010), que demonstra o porquê de jovens profissionais buscarem oportunidades diversas e, ao contrario de gerações anteriores, não se firmarem na busca de uma carreira de longo prazo e sim em um ambiente de trabalho no qual possam ter tempo para investir na saúde pessoal e nos cuidados com seus familiares. Conforme Maciel (2010), portanto, “ao contrário das demais gerações, a Geração Y é vista como não leal às empresas, pois está sempre em busca de seu próprio bem, e dá grande valor ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional”.

Ainda de Maciel (2010): “[...] sugere-se às empresas a alocação dos jovens profissionais em projetos gradualmente mais desafiadores, servindo como motivação e reconhecimento do trabalho destes profissionais.” Isso vai de encontro com Costa (2011), que diz que os Ys não costumam responder bem nas ocupações profissionais a atividades que exijam rotina e que sejam repetitivas.

Outras referências também serão utilizadas, principalmente para a definição de conceitos específicos, tais como o significado de trainee, definido assim:

“A palavra trainee é originada da palavra training, em inglês, que significa treinamento. Trainee é um profissional recém-formado ou que tenha se formado em até dois anos em curso superior. Seu desenvolvimento profissional é incentivado por meio de um processo de treinamento e adaptação em uma ou diversas áreas, por um período determinado, atuando em tempo integral, durante o qual não ocupa nenhum cargo definitivo na organização.” (MOTTER, 2000)

Sabe-se, conforme Lafuente (2009, p.74) que os mais jovens não são leais a uma empresa, mas a um conjunto de fatores que os fazem sentir-se bem, daí porque nunca deixam de buscar novas oportunidades que contribuam para o seu desenvolvimento pessoal.

## 5. CONFLITO DE INTERESSES

Após os estudos do comportamento e do perfil dos Ys. Alguns contadores que recém se formaram ou estudantes do curso de Ciências Contábeis e graduandos foram submetidos a um questionário (anexo I) para testar se existe um reflexo das características apontadas como sendo da Geração Y na visão sobre a carreira na auditoria. A análise dos dados coletados após o questionário aplicado auxilia na compreensão de determinadas situações.

Para compreendermos o perfil dos entrevistados, vemos que, conforme gráfico abaixo (figura 1), cerca de 65% dos entrevistados são do sexo masculino, os outros 35% do sexo feminino.

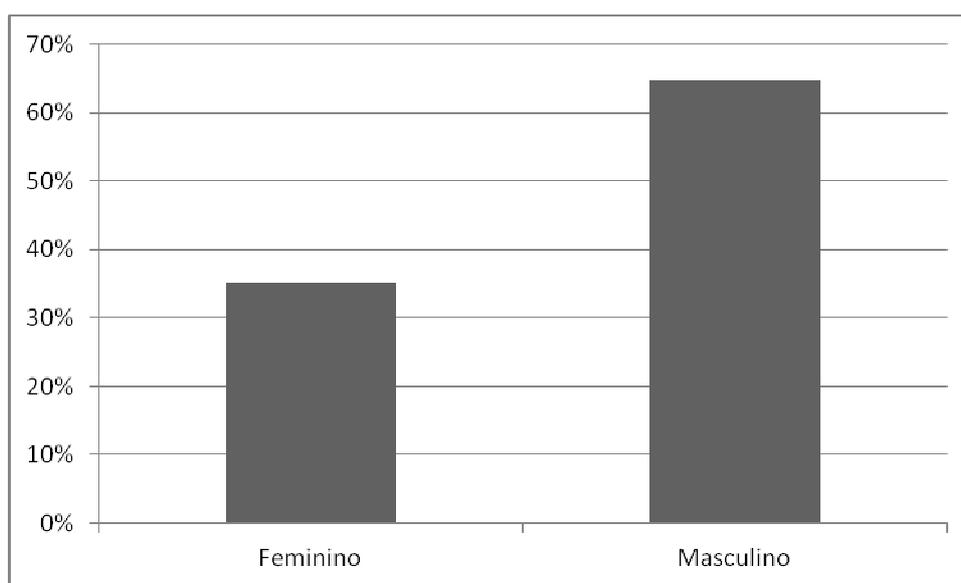
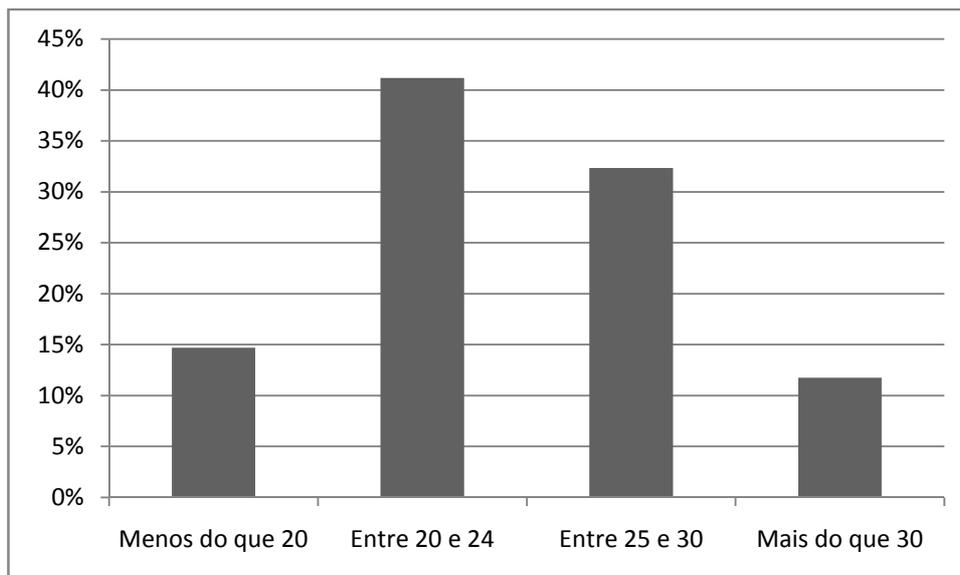


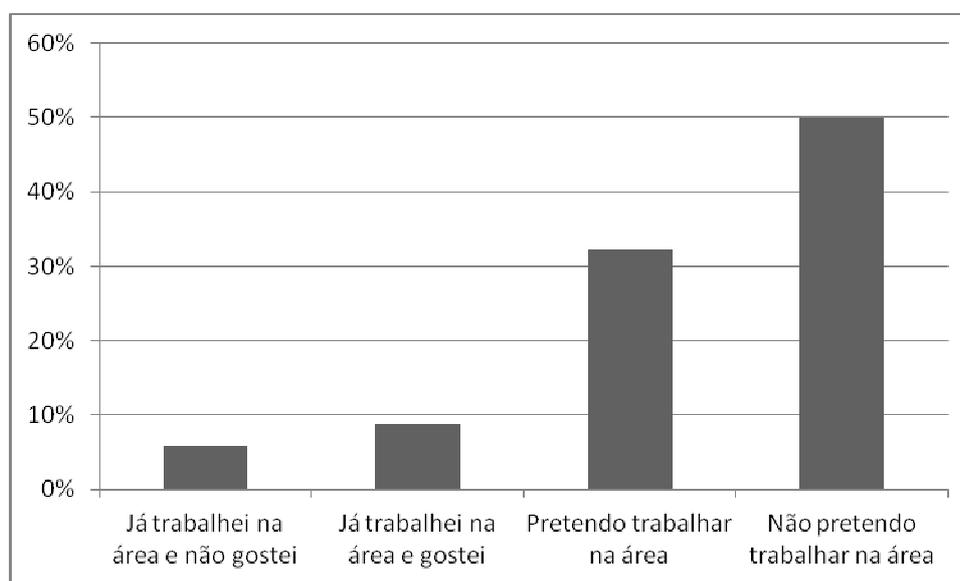
Figura 1 - Gênero

Já o gráfico seguinte (figura 2), aponta 73% dos participantes na faixa etária entre 20 e 30 anos. Pouco mais de 10% tem mais de 30 anos.



**Figura 2 - Faixa Etária**

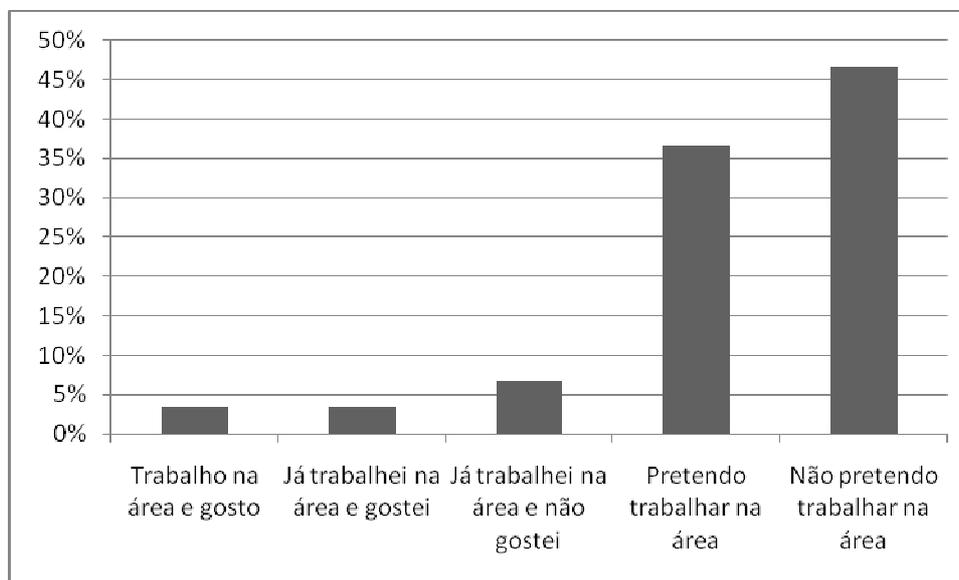
O terceiro gráfico (figura 3) nos mostra um dado que chama a atenção. Entre os participantes que responderam ao questionário, o índice de interesse na auditoria: metade dos participantes sequer tem interesse em trabalhar nesta área.



**Figura 3 - Visão da Área de Auditoria**

A situação do gráfico anterior fica um pouco melhor para as empresas quando se observa o quarto gráfico (figura 4), no qual 37% dos participantes de até 30 anos dizem que pretendem trabalhar no ramo de auditoria, contra 32% quando se trata de todos os participantes, um aumento de 15%. Apesar disso, o número de profissionais e estudantes que não pretende trabalhar no setor se mantém elevado:

caiu de 50% quando analisamos todas as faixas etárias para 47% quando restringimos os participantes para aqueles com até 30 anos, uma queda de 6%



**Figura 4 - Visão da Área 2**

Conforme depoimento de dois entrevistados se percebe a opinião a respeito da carreira em auditoria. O primeiro nos diz que vê que a auditoria é uma área que exige demais dos profissionais sem uma recompensa nem em curto nem em médio prazo, apenas em longo. Ele busca trabalhar com algo que lhe dê uma satisfação imediata, sem relação direta com remuneração.

Outro entrevistado que trabalhou em uma empresa de auditoria, mas que saiu, pois teve uma oportunidade com maior retorno e menos horas trabalhadas, disse que: as empresas de auditoria são uma escola, principalmente para profissionais em início de carreira, pois a curva de aprendizado é muito alta. A diversidade de situações, empresas e pessoas permite, além do aprendizado técnico elevado, um desenvolvimento pessoal acelerado.

Portanto, apesar do ganho de experiência e conhecimento significativo, a busca por reconhecimento imediato e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional são fatores preponderantes para a escolha da carreira. As empresas de auditoria deveriam buscar equiparar seus valores aos dos jovens para evitar a perda de talentos e o investimento altíssimo graças à alta rotatividade.

## 6. METODOLOGIA DE PESQUISA

Este capítulo busca apresentar o método de pesquisa utilizado na realização deste trabalho, mostrando como ele foi posto em prática, o caminho para o alcance dos objetivos e as técnicas que foram utilizadas para isso.

De acordo com Menezes (2005):

“Pesquisa é um conjunto de ações, propostas para encontrar a solução para um problema, que tem por base de procedimentos racionais e sistemáticos. A pesquisa é realizada quando se tem um problema e não se tem informações para solucioná-lo.” (MENEZES, 2005, p.20)

Quanto à natureza ou abordagem, o presente trabalho é quantitativo, pois se utiliza positivismo lógico, buscando as causas, aonde o pesquisado é independente do que está sendo pesquisado e métodos quantitativos como questionários são utilizados. Segundo os objetivos, a pesquisa é exploratória, pois objetiva aprimorar idéias e confirmar percepções e hipóteses. Tendo a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses como uma de suas principais finalidades. (ROMERO e NASCIMENTO, 2008)

Por fim, quanto às técnicas, utilizou-se pesquisa bibliográfica, pois foi elaborada com base em materiais já publicados, como livros, artigos de periódicos e materiais disponibilizados na internet. E também se lança mão de levantamento através de interrogação direta das pessoas para conhecer seus respectivos comportamentos. (MENEZES e SILVA, 2005)

Este levantamento se deu através de questionário. O questionário foi enviado para 50 pessoas, tendo obtido 34 respostas, ocasionando limitações no escopo da pesquisa, tratadas no item 7.1.

## **7. CONCLUSÃO**

Concluindo o trabalho, notou-se como a evolução e a visão dos profissionais vêm sofrendo mutações ao longo do tempo, de acordo com fatores sociais e tecnológicos. Isso impacta todas as áreas do conhecimento, inclusive a contabilidade e as áreas dentro dela, como a auditoria externa. Esta última, motivo de estudos deste trabalho.

No qual se percebe que jovens profissionais acabam utilizando-se muitas vezes das empresas para obter conhecimento e depois partem em busca de outras oportunidades, pois sabem que o reconhecimento pelo esforço costuma vir em longo prazo. E isso muitas vezes pode afastar talentos em potencial das empresas, portanto, coloca-se a importância para alinhar os valores entre empresas e profissionais cada vez mais, gerando benefícios e ganhos para as firmas e para os jovens talentos.

### **7.1. LIMITAÇÕES DO ESTUDO**

É importante ressaltar que esse estudo apresenta limitações, uma das principais sendo o fator de desigualdade econômica. Tal fato pode ser mais bem ilustrado conforme Rocha (2011):

“Esse trabalho verificou que o que traz satisfação e é considerado como prioridade pessoal e profissional para jovens da Geração Y em diferentes classes econômicas não é igual. Para os jovens de classe econômica inferior o fator financeiro é mais relevante, porém após alcançarem essa necessidade suas próximas prioridades estão enquadradas dentro do padrão Geração Y.” (ROCHA, 2011, p. 41)

Portanto, lembra-se de que os valores dos jovens podem mudar de acordo com sua situação econômica e isso pode causar distorções nos resultados dos trabalhos.

Outro aspecto a ser considerado quanto às limitações são às experiências dos estudantes e profissionais que responderam ao questionário. Pouco mais de 60% deles tiveram experiências com contabilidade, sendo que destes apenas 35%

trabalham ou trabalharam com auditoria externa. Talvez isso possa representar limitações quanto aos resultados.

## **7.2. SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS**

Apresenta-se como sugestões para pesquisas futuras idéias que possam analisar o ambiente nas empresas de contabilidade, auditoria e demais ramos do setor. Onde pudesse ser analisada mais profundamente a adaptação das empresas contábeis aos jovens profissionais que estão entrando no mercado e a adaptação dos profissionais mais experientes de outras gerações.

Outra pesquisa que poderia ter grande valor é buscar analisar a evolução de padrões contábeis, de tecnologias aplicadas à contabilidade e da própria profissão. E, junto a isso, a possibilidade de traçar um comparativo às características das gerações que ajudaram e ajudam a contabilidade a evoluir como ciência e como profissão.

## 8. BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti – **Auditoria: um curso moderno e completo** – 2009

ARIENTE, Marina et al. **O PROCESSO EVOLUTIVO ENTRE AS GERAÇÕES X, Y E BABY BOOMERS** – 2011

BOYTON, William C., et al. **Auditoria** – 2002

COSTA, Silvia Generali da, et al. **Psicologia Aplicada à Administração** – 2011

DELOITTE, **Generation Y: powerhouse of the global economy** (disponível em: [http://www.deloitte.com/assets/Dcom-UnitedStates/Local%20Assets/Documents/us\\_consulting\\_hc\\_GenerationY\\_Snapshot\\_041509.pdf](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-UnitedStates/Local%20Assets/Documents/us_consulting_hc_GenerationY_Snapshot_041509.pdf)) Acesso em: 31/10/2011.

GODOI, Marília Gabriela Marcellino et al. **A Influência do Programa de *Trainees* na Aprendizagem Organizacional** – 2009

KOTLER, Philip - **Princípios de Marketing** – 2007

LAFUENTE, Flôrcia. **Do Conflito à ação** – 2009

MACIEL, Natália Bertuol. **Valores que influenciam a retenção dos profissionais da Geração Y nas organizações** – 2010

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos** – 2007

MARTIN, Carolyn A. e TULGAN, Bruce. **Managing Generation Y: Global Citizens Born in the Late Seventies and Early Eighties** – 2001

MENEZES, Estera Muszkat e SILVA, Edna Lúcia da. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração da Dissertação** – 2005

MOTTER, Glauce B. **Programas de *Trainees*: Uma força de desenvolvimento de Talento nas Organizações** – 2000

OBSERVER, The. **They don't live for work ... they work to live** (disponível em: [www.guardian.co.uk/money/2008/may/25/workandcareers.worklifebalance](http://www.guardian.co.uk/money/2008/may/25/workandcareers.worklifebalance)) Acesso em: 05/06/2012

OLIVEIRA, Sabrina Rossi de. – **Duas perspectivas na captação e retenção de talentos: os dilemas da empresa e do funcionário** - 2008

NBC TA 200 – **Objetivos Gerais do Auditor Independente e A Condução da Auditoria em Conformidade com Normas de Auditoria.** 2009

REVIEW, The Oberlin. **Understanding Generation Y** (disponível em: [www.oberlin.edu/stupub/ocreview/2006/12/08/features/Understanding\\_Generation\\_Y.html](http://www.oberlin.edu/stupub/ocreview/2006/12/08/features/Understanding_Generation_Y.html)) Acesso em: 11/06/2012

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de Pessoas** – 2005

ROCHA, Anelise Calearo da Costa. **A satisfação na carreira profissional da geração Y nas classes econômicas B2, C1 e C2** – 2011

ROMERO, Sonia Mara Thater; NASCIMENTO, Belmiro J.C. **Métodos de Pesquisa. In: FOSSATI, Nelson C.; LUCIANO, Edimara Mezzomo. (Orgs) Prática Profissional em Administração: Ciência, Método e Técnicas** – 2008

SANTOS, André Laizo dos. **A Geração Y nas Organizações Modernas: Um estudo Exploratório Sobre a Gestão dos Jovens nas Empresas** - 2011

SSJ, Laboratório de Negócios. **Geração Y – Perspectivas sobre o ambiente multigeracional** – 2011, disponível em ([http://pt.scribd.com/doc/63878376/](http://pt.scribd.com/doc/63878376/Pocket4-GeracaoYweb) Pocket4-GeracaoYweb) Acesso em: 05/06/2012.

TAX ACCOUNTING, 13/8/2007. **Retenção de talentos vira prioridade em auditorias** – 2007

## APÊNDICE A – Questionário

Idade:

Instituição de Ensino:

Sexo: ( ) Feminino ( ) Masculino

- 1) Exerce ou já exerceu função profissional relacionada à área contábil?
  - a) Sim;
  - b) Não. (pule para a questão 12)
  
- 2) Caso sim, exerce ou já exerceu função profissional em uma empresa de auditoria?
  - a) Sim, ainda exerço. (Responda até a questão 5 e depois vá à 12)
  - b) Sim, mas não exerço mais. (Responda as questões 6, 7 e 8 e depois vá à 12)
  - c) Não. (Responda a partir da questão 9)
  
- 3) Qual é o porte da empresa?
  - a) Pequeno ou médio porte;
  - b) Grande porte;
  - c) Multinacional;
  - d) Governamental;
  - e) ONG ou outros.
  
- 4) Há quanto tempo trabalha para essa empresa?
  - a) Menos do que 6 meses;
  - b) Entre 6 meses e 1 ano;
  - c) Entre 1 ano e 3 anos;
  - d) Mais do que 3 anos.
  
- 5) Quando pretende buscar uma nova oportunidade?
  - a) Já estou procurando;
  - b) Nos próximos 6 meses;
  - c) Nos próximos 12 meses;
  - d) Nos próximos 3 anos;
  - e) Não pretendo, pois estou completamente satisfeito atualmente.
  
- 6) Qual era o porte da empresa?
  - a) Pequeno ou médio porte;
  - b) Grande porte;
  - c) Multinacional;
  - d) Governamental;
  - e) ONG ou outros.
  
- 7) Por quanto tempo trabalhou na empresa?

- a) Menos do que 6 meses;
- b) Entre 6 meses e 1 ano;
- c) Entre 1 ano e 3 anos;
- d) Mais do que 3 anos.

8) Por qual motivo saiu da empresa?

---

---

---

9) Qual área da contabilidade você atua?

- a) Controladoria;
- b) Fiscal;
- c) Consultoria;
- d) Pública;
- e) Conciliação;
- f) Outra: \_\_\_\_\_

10) Há quanto tempo trabalha na empresa atual?

- a) Menos do que 6 meses;
- b) Entre 6 meses e 1 ano;
- c) Entre 1 ano e 3 anos;
- d) Mais do que 3 anos.

11) Quando pretende buscar uma nova oportunidade?

- a) Já estou procurando;
- b) Nos próximos 6 meses;
- c) Nos próximos 12 meses;
- d) Nos próximos 3 anos;
- e) Não pretendo, pois estou completamente satisfeito atualmente.

12) Qual sua visão sobre a carreira na área de auditoria?

- a) Jamais trabalharia na área;
- b) Não pretendo trabalhar na área;
- c) Pretendo trabalhar na área;
- d) Já trabalhei na área e não gostei;
- e) Já trabalhei na área e gostei;
- f) Trabalho na área e gosto;
- g) Trabalho na área e não gosto.

Justificativa:

---

---