

PERSPECTIVAS DE CARREIRA DE ALUNOS DA GERAÇÃO “Y” PRESENTES EM UM CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS OFERECIDO POR UMA IES DA CIDADE DE SÃO PAULO

Ailton Amaro

Bacharel em Administração de Empresas pela UNICSUL.
Graduando em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário FECAP.
E-mail: ailtoamaro@gmail.com

Aline Souza Barreto

Bacharel em Administração de Empresas pelo Centro Universitário FECAP.
Graduanda em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário FECAP.
E-mail: aline_souzab@hotmail.com

Jaqueline Cavalheiro

Bacharel em Administração de Empresas pelo Centro Universitário FECAP.
Graduanda em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário FECAP.
E-mail: jaqueline.cavalheiro@sulamerica.com.br

Marcio Tavian Campos

Bacharel em Administração de Empresas pelo Centro Universitário FECAP.
Graduando em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário FECAP.
E-mail: marciotavian@hotmail.com

Tatiana Izidoro Monteiro

Bacharel em Administração de Empresas pelo Centro Universitário FECAP.
Graduanda em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário FECAP.
E-mail: tatiizi@hotmail.com

RESUMO

Sabe-se que carreira profissional envolve particularidades inerentes ao indivíduo, à empresa e à sociedade. Através de uma graduação é possível adquirir competências, possibilitando ao profissional atuar de maneira responsável ao transmitir conhecimento e aplicar habilidades, agregando valor à empresa e ao profissional. Partindo do princípio de que os indivíduos da Geração “Y” são pessoas com características compatíveis às exigências de um mundo globalizado, este artigo tem como finalidade estudar quais são as perspectivas de carreira de alunos desta geração presentes em um curso de Ciências Contábeis, oferecido por uma IES da cidade de São Paulo. Para tanto, realizou-se uma pesquisa exploratória com abordagem qualitativa. Os dados foram coletados através de entrevistas e estudados por meio de análise de conteúdo. Constatou-se a influência das raízes e do período de nascimento nas características dos indivíduos. Neste artigo, os alunos investigados possuem características inerentes à carreira sem fronteiras, além de perspectivas satisfatórias quanto ao mercado contábil ao buscar crescimento profissional por meio de novas oportunidades com o apoio fundamental da educação continuada. Conclui-se que a área de atuação almejada por alunos da Geração “Y” presentes em um curso de Ciências Contábeis, oferecido por uma IES da cidade de São Paulo é a Contabilidade Gerencial.

Palavras-chave: Perspectivas de carreira. Geração “Y”. Curso de Ciências Contábeis. Educação Continuada.

ABSTRACT

It is known that career involves peculiarities inherent to the person, the company and society. Through a graduate studies it is possible acquire skills, enabling the professional act responsibly to impart knowledge and apply skills, adding value to the company and the person. Assuming that individuals “Generation Y” are people with consistent characteristics with the requirements of a globalized world, this article aims to study what are the career prospects of students of this generation present in a course in Accounting, offered by an Institution of Higher Education of São Paulo. Therefore, we carried out an exploratory qualitative research. Data were collected through interviews and analyzed using content analysis. It was found the influence of the time of birth on the characteristics of individuals. In this article, students have investigated characteristics of the career without borders, and satisfactory prospects for the accounting market to seek professional growth through new opportunities with the essential support of continuing education. It is concluded that the area of desired performance by students from “Generation Y” present in a course in Accounting, offered by an Institution of Higher Education of the city of São Paulo is Management Accounting.

Keywords: Career prospects. Generation Y. Accounting course. Continuing Education.

1 INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade, constatam-se mudanças sociais, econômicas, culturais e políticas. Os setores produtivos de bens e serviços baseados em conhecimento e inovações tecnológicas impactam significativamente no modo de vida das pessoas e das profissões. Tendo em vista estas mudanças e influências, torna-se importante explorar as características comportamentais das gerações que se formam na construção de diferentes cenários mundiais (ENGELMANN, 2009).

Pesquisas como as de Loiola (2009) e Santos et. al. (2011) tiveram como propósito conhecer melhor a Geração “Y” e sua composição. Os estudos constatam que esta geração é composta por indivíduos que nasceram em um ambiente que visa o uso e a evolução da tecnologia. Isto é, referem-se a pessoas com alto dinamismo e que não têm a habilidade de simplesmente “sentar e aguardar”. São proativas, ambiciosas e corajosas no sentido de superar as dificuldades e divergências impostas, lutando por uma melhor colocação no mercado fundamentada por uma boa formação acadêmica.

Narita e Fernandes (2001) comprovam que existem variações entre a remuneração de indivíduos com diferentes instruções. Isto justifica tamanha diversidade dentro do contexto universitário, o qual atrai, cada vez mais, estudantes, profissionais de diferentes perfis, gerações e formações acadêmicas (PIMENTA; ANASTASIOU, 2002).

A economia globalizada e competitiva influencia nos negócios e determina imposições para que as empresas busquem colaboradores cada vez mais qualificados e preparados. O cenário descrito acima tornou-se uma preocupação e uma motivação para a realização deste estudo, o qual possui como questão de pesquisa a seguinte pergunta: Quais são as perspectivas de carreira de alunos da Geração “Y” presentes em um curso de Ciências Contábeis oferecido por uma IES da cidade de São Paulo?

Para atender a tal problemática e buscar respostas ao questionamento inerente ao tema exposto, objetiva-se conhecer e analisar as perspectivas de carreira de alunos da Geração “Y” presentes em um curso de Ciências Contábeis oferecido por uma IES da cidade de São Paulo, procurando identificar características e comportamentos que podem influenciar suas atribuições.

Espera-se que este artigo contribua para uma revisão dos cursos de graduação em Ciências Contábeis e para a implementação e subsídio de políticas educacionais que permitam a atualização das diretrizes acadêmicas em busca de maior eficácia no aprendizado e, por consequência, crescimento profissional. Além disto, espera-se auxiliar os gestores das organizações a conhecerem e investirem no

atendimento das necessidades e retenção de talentos da Geração “Y”, nos seus quadros funcionais, considerando a gestão de pessoas nas organizações.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CONCEITOS CONTEMPORÂNEOS DE CARREIRA PROFISSIONAL

A carreira profissional envolve transições ligadas às necessidades individuais, imposições de empresas e pela sociedade (VELOSO, 2012). A autora considera que fazem parte das necessidades do indivíduo as avaliações de resultados obtidos nos trabalhos realizados durante sua vida profissional.

Veloso (2012) disserta que o autoconhecimento é um ponto muito relevante nas escolhas profissionais. Schein (1993), nove anos antes, conceituou âncoras de carreiras como as motivações profissionais e ratificou que através das habilidades e dos talentos de cada pessoa, o autoconhecimento vem sendo construído com o passar dos anos. De acordo com o conceito de Âncoras de Carreira, elementos da realidade de um indivíduo podem determinar preferências, que acabam por si só resultando em escolhas durante a vida profissional. A âncora de carreira é importante, pois influencia as escolhas profissionais do indivíduo como um todo, afeta decisões para a mudança de um ambiente de trabalho para o outro, determina visões futuras, influencia na escolha de cargos específicos e interfere nas reações do indivíduo perante o trabalho.

Em resumo, Veloso (2012) conclui que a relevância de tal análise se dá não só pelo fato da vivência em situações do ambiente de trabalho, como pelas experiências individuais e expectativas profissionais, construindo assim suas próprias carreiras.

Veloso (2012) disserta ainda que foi no início dos anos 90 que ocorreram transformações no contexto organizacional. Isto é, a saída de um sistema batizado pela produção em grande escala de bens materiais para a revolução tecnológica, envolvia as novas empresas de tecnologia da informação. Novas tendências surgiram no mercado, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores e tratamentos rígidos foram substituídos gradativamente pela flexibilidade.

Diante da temática contemporânea são identificadas dentre outros, três principais tipos de carreiras nas últimas décadas. Cada uma delas será abordada na sequência.

2.1.1 Carreira Proteana

A carreira proteana é aquela na qual o indivíduo é gerenciado e não a organização. Trata-se de uma sucessão de miniestágios (pequenos ciclos) de exploração-tentativa-domínio-saída, à medida que o trabalhador entra e sai de áreas, organizações ou funções. Nesta carreira, fatores como educação continuada, autoconhecimento, responsabilidade pessoal e autonomia são fundamentais, visto que o sucesso é intrínseco ao profissional (HALL, 2004).

Segundo Hall (2004), as mulheres apresentam vantagem em relação aos homens neste tipo de carreira, pois são persistentes, focadas e interessadas, sobretudo, no aprendizado e crescimento individual. Isto é, almejam o crescimento horizontal para expansão das competências e estabelecimento de novos relacionamentos com trabalhos e com outras pessoas (BALASSIANO, 2006).

Diante deste cenário, o comportamento proteano passou a demandar às organizações maior flexibilidade estrutural, acessibilidade, disponibilizando de maneira simples as informações e os recursos necessários (MARTINS, 2006).

A concepção original de Veloso (2012), assim como ratificaram os demais autores, está baseada no processo em que o indivíduo é gerenciado e não a organização. A força motora desse tipo de carreira são as necessidades pessoais e o sucesso psicológico do indivíduo.

Na nova economia, a segurança nos níveis hierárquicos e sociais diminuiu muito devido a desordem no ambiente profissional. O tradicional contrato com promessas de estabilidade fora substituído por contratos curtos, renovados diariamente com base em necessidades específicas de cada indivíduo (VELOSO, 2012).

Devido às mudanças organizacionais, surge uma nova visão de carreira, onde o indivíduo não se responsabiliza mais pela organização, e sim pela sua própria carreira profissional: Carreira sem Fronteiras.

2.1.2 Carreira sem fronteiras

Segundo Farias (2011), na carreira sem fronteiras, os indivíduos são responsáveis por gerenciar suas próprias carreiras profissionais, construídas ou não em diversas organizações, não mais em uma única. Neste tipo de carreira o profissional necessita de maior flexibilidade, autonomia e capacidade de decisão.

Para Veloso (2012), as carreiras sem fronteiras são mais um protótipo do que algo atípico. São originadas não somente por mudanças comportamentais dos trabalhadores, mas também por necessidades organizacionais competitivas do mercado.

Apesar das mudanças comportamentais das pessoas e das organizações, as carreiras voltadas a grandes estruturas ainda possuem seu lugar no atual cenário do trabalho. Entretanto, a tendência de pessoas que planejam manter estabilidade profissional em uma única instituição torna-se cada vez mais raro. Diante disso, verifica-se a importância e a devida atenção às carreiras sem fronteiras (VELOSO, 2012), visto que na carreira sem fronteiras, as pessoas são responsáveis por suas perspectivas quanto à vida profissional, elas vivem uma constante busca ao conhecimento e recursos que o façam alcançar aquilo que fora projetado para o futuro.

Diante dos conceitos de carreira vistos anteriormente, será analisado a seguir a carreira nas organizações, suas áreas de atuação para o profissional do mercado contábil, bem como as competências do mesmo.

2.2 A CARREIRA NAS ORGANIZAÇÕES

Farias (2011) afirma que as carreiras organizacionais permitem a construção da carreira profissional ligada a uma única organização, a qual compete a responsabilidade pelo desenvolvimento da carreira do indivíduo, e este se torna leal e dedicado a ela.

Veloso (2012) complementa ao dizer que carreiras organizacionais são aquelas concebidas para revelar um único cenário de emprego e são ligadas a grandes organizações. Sua construção se dá em um ambiente estável e não dinâmico, com economia subordinada as grandes empresas, gerando mais

oportunidades de emprego. As estruturas das carreiras são pré-determinadas pela organização e o processo não é conduzido pelo próprio indivíduo.

Surge então uma nova concepção, na qual o indivíduo necessita de determinadas atribuições para ingressar na empresa e construir sua carreira junto a ela, competências estas descritas a seguir.

2.3 COMPETÊNCIAS DO PROFISSIONAL CONTÁBIL

De acordo com Fleury e Fleury (2000), competência significa agir de forma responsável, mobilizando e transferindo conhecimentos, recursos e habilidades com o intuito de agregar valor econômico à organização e valor social ao profissional.

O Artigo 4º da Res. 10/2004 do MEC apresenta quais são as competências mais relevantes que o curso de Ciências Contábeis deve desenvolver durante a formação acadêmica do contador, conforme abaixo:

Art. 4º O curso de graduação em Ciências Contábeis deve possibilitar formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades:

I - utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis e Atuariais;

II - demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil;

III - elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais;

IV - aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis;

V - desenvolver, com motivação e através de permanente articulação, a liderança entre equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão;

VI - exercer suas responsabilidades com o expressivo domínio das funções contábeis, incluindo noções de atividades atuariais e de quantificações de informações financeiras, patrimoniais e governamentais, que viabilizem aos agentes econômicos e aos administradores de qualquer segmento produtivo ou institucional o pleno cumprimento de seus encargos quanto ao gerenciamento, aos controles e à prestação de contas de sua gestão perante à sociedade, gerando também informações para a tomada de decisão, organização de atitudes e construção de valores orientados para a cidadania;

VII - desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial, revelando capacidade crítico analítica para avaliar as implicações organizacionais com a tecnologia da informação;

VIII - exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, RESOLUÇÃO CNE/CES 10, 2004, p.2).

Após verificar quais são as competências mais relevantes que o profissional contábil deve possuir, discorre-se sobre suas atribuições.

2.4 ATRIBUIÇÕES DO PROFISSIONAL CONTÁBIL

A resolução do Conselho Federal de Contabilidade Nº 560/83 é responsável por destacar as diversas atribuições do profissional contábil.

Diante de um leque diversificado de atividades, podemos dizer que a tarefa básica do contador é produzir e/ou gerenciar informações úteis aos usuários da Contabilidade para a tomada de decisões. Ressalte-se, entretanto, que, em nosso país, em alguns segmentos da nossa economia, principalmente na pequena empresa, a função do contador foi distorcida (infelizmente), estando voltada quase que exclusivamente para satisfazer às exigências do fisco (IUDÍCIBUS, MARION, 2002, p. 43)

Marion, em 1997, já dizia que:

Por outro lado, novas perspectivas profissionais vão surgindo, como, por exemplo, a de Investigador Contábil (profissional que investiga fraudes, o lado podre das empresas), a Contabilidade Ecológica, a Auditoria Ambiental, a Contabilidade Estratégica, a Contabilidade Prospectiva (voltada para cenários e procedimentos futuros), o empresário contábil com um novo perfil etc (MARION, 1997, p. 3).

Anos mais tarde, Iudícibus e Marion (2002) explicaram que a profissão contábil possui diversas áreas de atuação, nas quais cada uma delas apresenta atribuições diferentes, sendo:

- Contador: O profissional contábil pode atuar em contabilidade bancária, comercial, de condomínios, industrial, imobiliária, macroeconômica, de seguros, de serviços, pública, hospitalar, agrícola, pastoril, de entidades sem fins lucrativos, de transportes, entre outras.

- *Controller*: Este profissional tem responsabilidade sobre a eficácia gerencial da organização, garantindo a relevância das informações através de controles e da avaliação dos resultados obtidos, a fim de verificar se o realizado confere com aquilo que fora planejado. É fundamental que o *controller* seja um

profissional qualificado, com conhecimentos contábeis e administrativos, o que o permite atestar o bom funcionamento da organização.

De acordo com Crepaldi (1998, p.29):

O *Controller* precisa ser um profissional altamente qualificado, que definirá e controlará todo o fluxo de informações da empresa, garantindo que as informações corretas cheguem aos interessados dentro de prazos adequados e que a alta administração somente receba informações úteis a tomada de decisão (CREPALDI, 1998, p. 29).

- Auditor: A área de auditoria é dividida em dois segmentos: interna e externa. Na auditoria interna, o auditor atua como empregado da empresa, sendo responsável pelo exame dos controles operacionais da entidade. Já na externa, o auditor pode atuar de forma autônoma ou como empregado de uma empresa de auditoria. As funções de auditoria interna e externa são consideradas atribuições privativas dos profissionais contábeis.

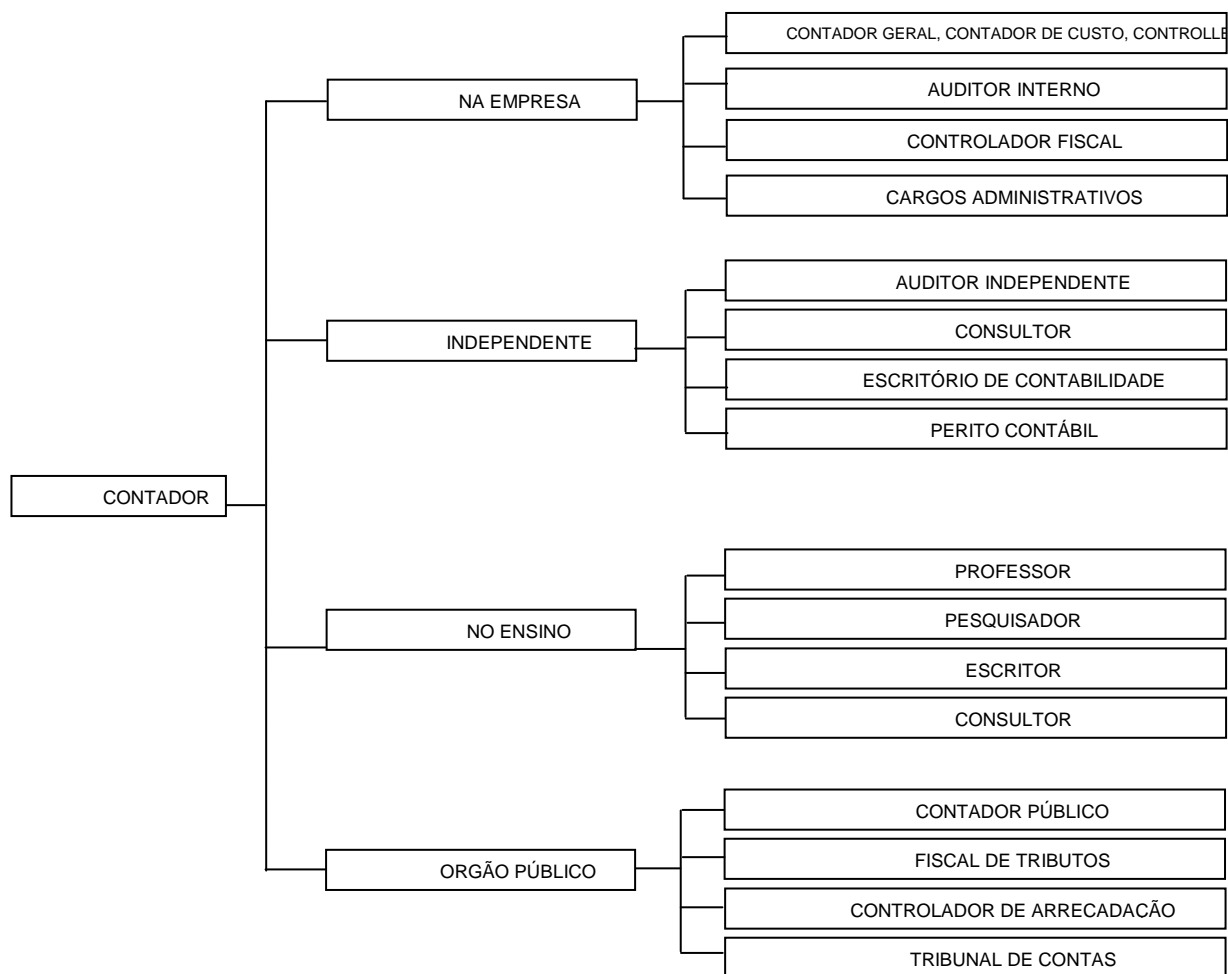
- Perito Contábil: Trata-se do profissional responsável pela avaliação, diagnóstico e comprovação de possíveis irregularidades de uma entidade. De acordo com o art. 3º da resolução nº 560/83, as atividades de perícia contábil, judicial e extrajudicial são consideradas atribuições privativas dos profissionais contábeis.

- Analista Financeiro: Este profissional contábil tem a possibilidade de atuar em três seguimentos: analista de crédito, de desempenho ou de investimentos.

- Consultor: Refere-se ao profissional que exerce a consultoria, prestando serviços em diversas áreas, como tributos, custos, sistemas, dentre outras.

- Empresário da contabilidade: Profissional que presta serviços contábeis às entidades.

Marion (2003) discute as diferentes perspectivas de atuação do contador e apresenta uma figura ilustrativa com as principais áreas de atuação para o profissional contábil e quais cargos fazem parte de cada área onde ele poderá atuar, conforme segue:



Fonte: Marion (2003, p.29)

A ampla variedade de áreas de atuação neste mercado permite ao profissional basear sua escolha em suas perspectivas de carreira. Iudícibus e Marion (2002) destacam que o profissional contábil possui atualmente uma posição bem definida na economia, com um campo de trabalho bem amplo e diversificado e objetivos bem claros de onde ele quer chegar.

É importante ratificar que o mercado contábil mostra-se favorável ao profissional que almeja o retorno financeiro. Iudícibus e Marion (2006) afirmam ainda que partindo de um ponto de vista financeiro em relação ao mercado de trabalho para o contador, as perspectivas são excelentes.

Listadas as atribuições do profissional contábil, assim como as possíveis áreas de atuação, é necessário entender quais os indivíduos caracterizados como Geração “Y”.

2.5 A GERAÇÃO Y

De acordo com Lombardia, Stein e Pin (2008), os indivíduos nascidos entre 1980 a 2000 são caracterizados como Geração “Y”. Sabe-se que não existe uma definição única e fundamentada quanto a este período, visto que existem autores como Engelmman (2009) que divergem desta opinião. Diante disto, Santos et. al. (2011) complementa esta questão dizendo que os indivíduos pertencentes a esta geração são aqueles nascidos na era tecnológica.

Segundo Lipkin e Perrymore (2010), as pessoas da Geração “Y” foram criadas com uma grande base de autoestima. A elas era dito que podiam “ser e fazer” aquilo julgassem conveniente, o que por sua vez gerou uma população consciente de seus pontos fortes.

Maldonado (2005) e Loiola (2009) fizeram uma análise mais detalhada a respeito da personalidade dos indivíduos pertencentes a esta geração. Explicam que são ambiciosos, instáveis, individualistas, esperançosos, agitados, indiferentes à autoridade, atentos à tecnologia, com formação acadêmica e capacidade de lidar com divergências.

Lombardia, Stein e Pin (2008) dissertam que esses indivíduos não sofreram nenhuma ruptura social. Tratam-se de filhos únicos ou com poucos irmãos e que foram situados, desde seu nascimento, no ambiente tecnológico.

Os indivíduos pertencentes à Geração “Y”, conforme Farias (2011), são pessoas que conseguem realizar várias atividades ao mesmo tempo. Ou seja, são jovens que acreditam que tudo é possível a qualquer momento (LOIOLA, 2009).

No mercado de trabalho, os indivíduos desta geração buscam reconhecimento e ascensão rápida, priorizando, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, divergindo das gerações anteriores que tratam seus superiores de forma igualitária, com linguagem informal e comunicação horizontal, além de acreditar que a ética empresarial é de extrema importância (LOIOLA, 2009).

Após o entendimento da Geração “Y” tal como suas atribuições, perfis profissionais, estilo de vida, dentre outras características, a seguir serão analisadas quais as perspectivas que esses profissionais esperam alcançar perante sua carreira.

2.5.1 Perspectivas dos profissionais da Geração “Y”

Farias (2011) realizou um estudo com mulheres da Geração “Y” e identificou que entre suas perspectivas de carreira estão: reconhecimento profissional, satisfação pessoal, novos desafios e rápido crescimento. De acordo com a pesquisadora, essas características não são de fato qualidades, pois o imediatismo não permite a esta geração aprender e amadurecer no cargo que estão. Farias (2011) também verificou que a remuneração é um fator motivacional, pois entende que é uma recompensa pelo trabalho realizado. Claro et. al. (2010) chegou as mesmas conclusões em sua pesquisa.

Claro et. al. (2010) constatou em seus estudos que a estabilidade no emprego é importante, que esta geração da preferência à vida pessoal do que a profissional e a empresa que preocupa-se com o melhor para a sociedade. Marques (2012) complementa o exposto acima ao dizer que esta geração se atrai por oportunidades que proporcionam liberdade de inovação, feedbacks constantes, líderes coesos e capazes de apoiar e incentivar seus profissionais. Outros motivos citados por Claro et. al. (2010, p.13) foram:

Outros fatores característicos desta Geração, confirmados pela pesquisa são: propensão para o trabalho em equipe, em detrimento do trabalho individual; e a preferência por empresas que adotem o horário flexível, permitindo maior mobilidade em relação ao seu cotidiano, mais um aspecto que pode ser descrito como uma fuga à ideia de rotina, reforçado pelo fato de preferirem empresas nas quais possam alinhar seu trabalho à diversão (CLARO et. al., 2010, p. 13).

Diante das colocações estudadas foi possível analisar as características mais relevantes para a Geração “Y” tais como individualismo, independência, tecnologia, agilidade, entre outras. Para concluir o artigo em questão, a seguir será explicado o método pelo qual serão analisados os resultados desta pesquisa e por fim sua conclusão.

3 METODOLOGIA

Toda pesquisa científica necessita de um planejamento prévio e metodologia de pesquisa tem como objetivo servir de guia para a pesquisa a ser realizada (SILVA; MENEZES, 2005).

As pesquisas são classificadas com base em suas questões problema, as quais por ela serão estudadas em busca de possíveis soluções. O tipo de pesquisa adotada neste trabalho é a exploratória. Segundo Gil (2002), a pesquisa exploratória tem como finalidade proporcionar maior relação com o problema em questão, tornando-o explícito e claro. Desta forma, torna-se possível conhecer e analisar as perspectivas dos entrevistados.

Vieira (2002) confirma as ideias de Gil ao dizer que a pesquisa exploratória tem a finalidade de explorar um determinado tema e proporcionar ao pesquisador uma maior clareza em relação ao problema exposto. Este esforço tem como objetivo tornar um problema complexo mais compreensível, preciso e com pontos relevantes.

Para melhor aplicação desta pesquisa, utilizou-se a abordagem qualitativa, a qual prioriza processo (e não produto), a reflexão e a crítica pessoal. O pesquisador é o principal instrumento para a coleta e a análise dos dados (BOGDAN; BIKLEN, 1994). O intuito desta abordagem esta em:

Verificar como determinado fenômeno se manifesta nas atividades, procedimentos e interações diárias. Não é possível compreender o comportamento humano sem a compreensão do quadro referencial (estrutura) dentro do qual os indivíduos interpretam seus pensamentos, sentimentos e ações (GODOY, 1995, p. 63).

A mesma ideia é explanada por Creswell (2003), para ele, a pesquisa qualitativa busca compreender complexidades de forma interpretativa e fundamentada na experiência do pesquisador.

Esta pesquisa delimitou-se a um curso de Ciências Contábeis oferecido por uma IES da cidade de São Paulo localizada na região central da cidade. Os critérios para escolha da IES foram a) Possuir curso de graduação em Ciências Contábeis; b) Possuir reconhecimento no MEC; c) Ser na modalidade presencial.

A população do curso de Ciências Contábeis engloba 687 alunos. Participaram desta pesquisa aqueles regularmente matriculados no curso de Ciências Contábeis em uma instituição de ensino superior da cidade de São Paulo no ano de 2014. Destes acadêmicos, foram selecionados de forma intencional, quatro alunos.

Todos os entrevistados estão na faixa etária de 23 a 28 anos. O primeiro deles atua na área comercial de uma empresa do ramo de Construção Civil como assistente comercial e está cursando o 2º semestre do curso de Ciências Contábeis.

O segundo entrevistado atua na área de controladoria de uma Indústria Alimentícia como analista de custos e orçamentos e, atualmente, cursa o 6º semestre deste mesmo curso.

O terceiro, por sua vez, atua na área de contabilidade de uma empresa do ramo de Construção Civil. Sua posição nesta empresa é de assistente contábil e cursa, neste momento, o 5º semestre do curso de Ciências Contábeis.

O quarto e último entrevistado atua na área de auditoria externa de uma empresa de Auditoria, como assistente. Neste semestre, este profissional está cursando o 8º período do curso de Ciências Contábeis.

Estes alunos foram selecionados a partir dos seguintes critérios:

- a) Possuir até 30 anos;
- b) Representar profissionais do mercado contábil ou,
- c) Ter a intenção de atuar neste mercado.

Os dados foram coletados por meio de entrevistas. De acordo com Bogdan e Biklen (1999), essa técnica de coleta de dados, torna-se uma das estratégias mais representativas em um processo de investigação qualitativa. O caráter flexível deste tipo de abordagem permite aos sujeitos responderem de acordo com a suas perspectivas pessoais ao invés de se moldarem a questões previamente elaboradas.

Para captar as expectativas dos entrevistados, elaborou-se uma pergunta como base para a entrevista, a partir da pesquisa de Farias (2011) cuja pesquisa objetivou conhecer as expectativas de carreira das mulheres da Geração “Y”. Sendo assim, a entrevista foi desenvolvida a partir da seguinte pergunta: **Levando em consideração, o ramo da empresa em que trabalha o seu posicionamento organizacional (departamento/cargo) e o curso de Ciências Contábeis, qual sua perspectiva de carreira no mercado contábil e o que o torna tão atraente?**

Após a elaboração da pergunta da entrevista, realizou-se o pré-teste, a fim de verificar sua clareza, validar a eficácia e eliminar possíveis questionamentos que poderiam gerar distorções.

Inicialmente, a indagação pertinente a este artigo seria: **Levando em consideração, o ramo da empresa em que trabalha, o seu posicionamento organizacional (departamento/cargo) e o curso de Ciências Contábeis, qual sua perspectiva de carreira no mercado contábil? O que torna este mercado tão atraente para você?**

Neste momento, identificou-se a necessidade de alterar as perguntas, tornando-as única e capaz de fazer com que o entrevistado pudesse discorrer sobre tudo aquilo que julgasse conveniente.

O primeiro fator relevante para a alteração refere-se às perguntas acima expostas, as quais não permitiam aos entrevistados expor suas ideias de maneira que possibilitasse a escolha de pontos relevantes para esta pesquisa. Além disto, o entrevistado acabava se perdendo na intersecção das informações por ele apontadas.

No encontro com os entrevistados, fez-se uma apresentação pessoal, bem como tema e objetivos da pesquisa e o modo como a mesma seria conduzida.

As entrevistas duraram em torno de 10 minutos e mediante a autorização dos pesquisados, as entrevistas foram transcritas simultaneamente por todos os integrantes do grupo a fim de garantir a veracidade dos dados coletados. Procurou-se deixar os entrevistados “livres” com o propósito de fazer com que expressassem o que viesse em suas cabeças sobre o que foi perguntado, sem que os pesquisadores interferissem ou procurassem conduzir a resposta. Outro ponto importante foi realizar as entrevistas de forma pessoal e individual com o intuito de evitar que um entrevistado influenciasse na opinião do outro.

Após esta etapa, os temas de maior relevância foram agrupados de acordo com as principais perspectivas dos alunos entrevistados. Posteriormente, os dados foram interpretados e relacionados com o referencial teórico, a fim de comprovar aquilo que fora pesquisado e dito pela literatura.

Mazzotti e Gewandsznajder (1998), dizem que este se trata “de um processo complexo e não linear, que implica em um trabalho de redução, organização e interpretação dos dados que permeiam a pesquisa, desde a sua fase inicial.”

Deste modo, nesta investigação, depois da análise dos dados obtidos, procurou-se identificar temas e relações, construir interpretações e responder a questão que ocasionou esta pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste artigo foi feita uma única pergunta aos entrevistados. Entretanto, para uma análise satisfatória dos dados, esta será segmentada em perspectiva de carreira e áreas de atuação.

4.1. PERSPECTIVAS DE CARREIRA

Quanto às perspectivas dos entrevistados, os dados obtidos confirmam o que Veloso (2012) diz, pois a carreira profissional engloba características intrínsecas do indivíduo e àquelas impostas pela sociedade. A assistente comercial de uma empresa do ramo de Construção Civil afirma *“Escolhi a contabilidade por influência de uma pessoa que já atua na área e me passou uma visão do quão importante é a contabilidade para a entidade e para a nossa vida em si”*.

Veloso (2012) explica que, de acordo com o conceito de Âncoras de Carreira, os elementos da realidade de uma pessoa podem determinar preferências, que acabam por si só resultando em escolhas, como é o caso do analista de custos e orçamentos de uma empresa do ramo Alimentício: *“Minhas perspectivas são as melhores possíveis, pois a cada dia a demanda dos profissionais aumenta e as grandes corporações estão dispostas a remunerar bem estes profissionais”*. Neste sentido, este profissional é caracterizado como pertencente ao segmento de carreira chamado Carreira sem Fronteiras, visto que, segundo Veloso (2012), nela os indivíduos são responsáveis por suas perspectivas quanto à vida profissional, em uma constante busca de conhecimento e recursos que possibilitarão alcançar tudo aquilo que se espera.

Este conceito de Âncoras de Carreira é de grande importância, pois influencia as escolhas profissionais, afetando decisões, inclusive para as mudanças de ambientes de trabalho, determinando visões futuras e influências na escolha de cargos específicos. Isto é ratificado pela assistente comercial de uma empresa do ramo de Construção Civil ao declarar que *“vejo a contabilidade com muitas oportunidades, me identifico com auditoria, controladoria, e principalmente com a parte de preparação de relatório e análise para contabilidade gerencial”*.

Schein (1993) complementa este conceito dizendo que através das habilidades e os talentos de cada profissional, o autoconhecimento vem sendo construído com o passar dos anos. A assistente contábil de uma empresa do ramo de Construção Civil relata que *“O mercado para contadores cresceu muito e junto com esse crescimento trouxe a competitividade dos profissionais da área, onde precisa haver uma constante atualização...”*. Isto é, o profissional deve reconhecer suas características, habilidades e

competências a fim de buscar a melhor oportunidade e posicionamento dentro de uma organização e assim, conquistando a área de atuação desejada.

4.2. ÁREAS DE ATUAÇÃO

Segundo a resolução do Conselho Federal de Contabilidade Nº 560/83, o mercado contábil possui diversas atribuições para o profissional, sendo as principais: Contador, Consultor, Auditor, Perito e *Controller*. Diante das entrevistas realizadas, as áreas mais visadas pelos estudantes da Geração “Y” são a auditoria e a área de contabilidade gerencial.

De acordo com o referencial teórico, a auditoria é uma área de atuação do mercado contábil que é segmentada em auditoria interna e externa. Na auditoria interna, o auditor é empregado da organização e é responsável pelo exame dos controles operacionais da entidade. O auditor externo, por outro lado, pode atuar de forma autônoma ou como subordinado de uma empresa de auditoria.

Segundo o assistente de uma empresa de auditoria contábil, o curso de Ciências Contábeis “*é de total importância para minhas perspectivas de carreira*”, visto que ele precisa desta formação para “*assinatura de parecer de auditoria além de, futuramente, abrir uma empresa no segmento de consultoria e assessoria em gestão empresarial*”.

Conforme estudado no artigo, a contabilidade gerencial é a área que busca a eficácia gerencial da organização e tem como objetivo garantir a relevância das informações através de controles. Além disto, a controladoria, como é conhecida a contabilidade gerencial, avalia resultados e analisa a relação existente entre o planejado e o realizado. “*Vejo que a médio prazo, os profissionais que tiverem plenos conhecimentos na área de Controladoria serão fundamentais para o bom andamento das empresas*”, diz o analista de custos e orçamentos de uma empresa do ramo Alimentício.

Este discurso confirma a ideia de Crepaldi (1998), o qual diz que o *Controller* é um profissional que precisa ser qualificado, já que é ele quem definirá e controlará todo o fluxo de informações da empresa, garantindo a veracidade das informações e prazos estipulados que são de extrema importância para a tomada de decisão da alta administração. “*No mercado altamente competitivo, essas pessoas são peças chave para analisar os pontos críticos que acabam “roubando” o resultado e também avaliarem o pontos de expansão, por onde as empresas podem alavancar seus recursos*”, continua o analista.

Diante do exposto, nota-se que “o ramo contábil é agradável e confiante” e “o que torna este mercado tão atraente é o fato de que todas as empresas necessitam de ter cada vez mais acuracidade nos números e isso só é possível com profissionais contábeis de alto nível”, argumentos estes da assistente contábil de uma empresa do ramo de Construção Civil e do analista de custos e orçamentos de uma Indústria Alimentícia. Estes resultados podem ser contemplados no quadro a seguir.

QUADRO 01 - PONTOS RELEVANTES CITADOS POR CADA ENTREVISTADO

Entrevistado	Pontos Relevantes
Assistente Comercial	Oportunidade de trabalho e importância para a sociedade
Analista de Custos e Orçamentos	Capacitação profissional e perspectivas embasadas
Assistente Contábil	Diversidade de áreas de atuação
Assistente	Oportunidade de trabalho

A partir das informações pontuadas, nota-se que cada entrevistado contribuiu com um ponto relevante e diferente dos demais para esta pesquisa. Entretanto, inferem-se dois fatores importantes e comuns a todos eles: melhores oportunidades no mercado e a constante busca pela capacitação profissional. Ambos os fatores dão margem à Educação Continuada. Isto é, o indivíduo deve atualizar-se com maior frequência possível, buscando cursos e formas de aprendizado que permitam seu crescimento pessoal e, principalmente, profissional.

5 CONCLUSÕES

Diante do material de estudo coletado para este artigo constatou-se inferências importantes. O objetivo deste trabalho foi conhecer e analisar as perspectivas de carreira de alunos da Geração “Y” presentes em um curso de Ciências Contábeis oferecido por uma IES da cidade de São Paulo, procurando identificar características e comportamentos que podem influenciar suas atribuições. Verificou-se que as perspectivas destes indivíduos são as melhores quanto ao mercado contábil. Almejam crescimento, com uma visão ampla e prospectiva, resultando na busca por novas oportunidades e na educação continuada, ou seja, foco na capacitação profissional. De acordo com a vivência de cada entrevistado, nota-se a importância da contabilidade para a sociedade e sua influência significativa dentro das organizações. Além disso, a área de

atuação destacada pela Geração “Y” é a contabilidade gerencial, devido a grande necessidade de profissionais e seus respectivos atrativos.

O estudo permitiu descobrir o quão influente as raízes e o período de nascimento podem ser no perfil de cada indivíduo. As características, necessidades individuais, e as dificuldades impostas pela sociedade e pelas organizações ao longo dos anos, são fundamentais para a escolha de uma carreira. A Geração “Y” é qualificada no segmento de carreira sem fronteiras, na qual o indivíduo é responsável por administrar e construir seu caminho profissional, independente de organizações sólidas. São indivíduos flexíveis, independentes e capazes de tomar decisões.

A busca por conhecimentos, habilidades e experiências deve ser contínua não só na área contábil, mas em todas as áreas do mercado de trabalho. Identificou-se que a geração estudada neste artigo busca cada vez mais capacitações profissionais, visto que, a cada ano que passa os indivíduos aprimoram suas habilidades para que tornem-se compatíveis com as oportunidades disponíveis e aptos a atender as necessidades organizacionais, destacando-se diante da concorrência imposta pelo mercado.

A partir dos resultados obtidos, é possível contribuir para os usuários do curso de Ciências Contábeis, agregando informações que resultam em novos conhecimentos e experiências, com o intuito de melhorias contínuas em suas decisões profissionais. Esta pesquisa também auxilia os gestores de políticas educacionais na atualização das diretrizes acadêmicas, buscando maior eficácia no aprendizado. Saber reconhecer a si próprio, tal como seu perfil, características, necessidades, entre outros fatores, podem auxiliar os indivíduos a descobrir em quais ramos atuar e qual carreira seguir. Assim como para as empresas, analisar o perfil dos profissionais, bem como seus comportamentos, experiências e capacitações auxiliam-na a identificar se determinado indivíduo é adequado para a oportunidade em questão.

Em conclusão a este artigo, foi possível verificar que a Geração “Y” busca a educação continuada como fomento do seu crescimento profissional, considerando o futuro do mercado contábil e suas oportunidades. Diante das perspectivas de mudança para este mercado, tal como seus novos segmentos, origina-se a quebra de paradigma, deslocando a visão do operacional para o gerencial, conseqüentemente, tornando a Contabilidade Gerencial um novo parâmetro para o mercado contábil.

Durante o artigo foram encontradas limitações quanto ao número de entrevistados, instituição de ensino e suas respectivas gerações. Como sugestão de próximos estudos, seria interessante entender em qual momento a contabilidade gerencial se tornou tão atraente e quais são os fatores determinantes para que ela

se destaque em relação às demais áreas contábeis; qual o perfil exigido pelo mercado para ocupar a posição gerencial e tornar as limitações deste trabalho oportunidades para estudos futuros.

REFERÊNCIAS

BALASSIANO M.; COSTA, I. S. A. **Gestão de Carreiras – Dilemas e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006.

BOGDAN, R.; BIKLEN, S. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução às teorias e aos métodos**. Porto: Porto Editora, 1994.

_____; _____. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. Porto: Porto, 1999.

CLARO, J.A. et. al. **Estilo de Vida do Jovem da “Geração Y” e suas Perspectivas de Carreira, Renda e Consumo**. XIII SEMEAD, Seminário em Administração, São Paulo, 2010. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/semead/13semead/resultado/an_resumo.asp?cod_trabalho=671>. Acesso em: 28 set. 2014.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Resolução CFC n. 560**, de 28 de outubro de 1983. Dispõe sobre as prerrogativas profissionais de que trata o artigo 25. Disponível em <www.cfc.org.br/sisweb/sre/docs/RES_560.doc>. Acesso em: 8 mar. 2014.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO - CÂMARA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR. **Resolução CNE/CES 10**, de 16 de dezembro de 2004. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, e dá outras providências. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2014.

CREPALDI, S.A.. **Contabilidade Gerencial: Teoria e Prática**. São Paulo: Atlas, 1998.

CRESWELL, J. W. **Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2003.

ENGELMANN, D. C. **O Futuro da Gestão de Pessoas: como lidaremos com a geração Y?**. 2009. Disponível em: <<http://www.rh.com.br>> Acesso em: 19 abr. 2014.

FARIAS, M. **Expectativas de Carreiras de Mulheres da Geração Y**. 2011. Disponível em < http://www.puc-rio.br/pibic/relatorio_resumo2011/Relatorios/CSS/ADM/ADM-Mayara%20Farias.pdf> Acesso em 24 abr. 2014.

FLEURY, A. C. C.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências**. São Paulo: Atlas, 2000.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo, 2002. Disponível em: <https://www.dropbox.com/sh/vvhgdyq6uzzcqdq/XDFtbsvZ_f?>. Acesso em: 03 mai. 2014.

GODOY, A. S. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades**. In: Revista de Administração de Empresas, v. 35, n. 2, Mar./Abr. 1995 a, p. 57-63. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n2/a08v35n2.pdf>>. Acesso em: 19 abr. 2014.

HALL, D. T. **A carreira proteana: um percurso de um quarto de século**. Comportamento Profissional, 65,1-1, 2004.

IUDÍCIBUS, S. de; MARION, J. C. **Introdução à Teoria da Contabilidade para o nível de graduação**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. _____. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

LIPKIN, N. A.; PERRYMORE, A. J. **A geração Y no trabalho: como lidar com a força de trabalho que influenciará definitivamente a cultura da sua empresa**. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

LOIOLA, R. **Geração Y**. Revista Galileu. São Paulo, n. 219, p. 50-53, out.2009.

LOMBARDIA, P. G.; STEIN, G.; PIN, J. R.. Quem é a geração Y. HSM Management, v. 70, 2008.

MALDONADO, M. T. **A Geração Y no trabalho: um desafio para gestores**. Jun. 2005. Disponível em: <http://www.mtmaldonado.com.br/artigos/familia.php>>. Acesso em: 19 abr. 2014.

MARION, J. C. Preparando-se para a Profissão do Futuro. São Paulo, 1997. Disponível em <<http://www.marion.pro.br/portal/modules/wfdownloads/visit.php?cid=2&lid=15>> Acesso em: 12 abr. 2014.

_____. **Contabilidade Empresarial**. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARQUES, J.R. **Geração Y. Conheça 10 anseios destes jovens profissionais!**. 2012. Disponível em <<http://economia.terra.com.br/blog-carreiras/blog/2012/11/28/geracao-y-o-que-estes-jovens-profissionais-querem/>>. Acesso em: 24 set. 2014.

MARTINS, H. T. **Gerenciamento da carreira proteana**: contribuições para práticas contemporâneas de gestão de pessoas. In M. Balassiano, & I. S. Costa (Orgs.). *Gestão de carreiras dilemas e perspectivas* (pp. 81-93). São Paulo: Editora Atlas, 2006.

MAZZOTTI, A. J. A.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais**: pesquisa quantitativa e qualitativa. São Paulo: Pioneira, 1998.

NARITA, R.; FERNANDES, R. **Instrução superior e mercado de trabalho no Brasil**. *Revista Economia Aplicada*, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 7-32, 2001.

PIMENTA, S. G.; ANASTASIOU, L. G. C. (Org.) **Docência no Ensino Superior**. São Paulo: Cortez Editora, 2002.

SANTOS, C. F. et al. **O processo evolutivo entre as gerações X, Y e Baby Boomers**. XIV SEMEAD. Programa de Pós-Graduação em Administração da FEA–USP. São Paulo, 2011.

SCHEIN, E. H. **Identidade profissional**: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho. São Paulo: Nobel, 1993.

SILVA, E. L. da; MENEZES, E. M. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. Florianópolis, 2005. Disponível em: <https://www.dropbox.com/sh/vvhgdyq6uzzcgdq/XDFtbsvZ_f>. Acesso em: 03 mai. 2014.

VELOSO, E. **Carreiras sem fronteiras e transição profissional no Brasil**: desafios e oportunidades para pessoas e organizações. São Paulo: Atlas, 2012.

VIEIRA, V. A. **As tipologias, variações e características da pesquisa de marketing**. Curitiba, 2002. Disponível em: <https://www.dropbox.com/sh/vvhgdyq6uzzcgdq/XDFtbsvZ_f>. Acesso em: 03 mai. 2014.