



O MERCADO DE TRABALHO DO RE- CÉM-FORMADO DA GERAÇÃO Y: UMA ANÁLISE QUALITATIVA

Autores

Tarciara Pereira
Doutora em Administração pela
Universidade Potiguar - UNP em
Natal - RN

imagem: Freepik.com

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo geral analisar as dificuldades que o mercado de trabalho vem enfrentando nos últimos anos ao inserirem profissionais recém-formados da geração Y em ciências contábeis. A relevância da pesquisa se deu pelo interesse de aprofundar o conhecimento sobre essa nova geração que está se inserindo no mercado de trabalho e pela curiosidade em descobrir as características e o comportamento dessa geração. A técnica aplicada a esta pesquisa foi a revisão sistemática. Verificou-se que as empresas têm sentido dificuldade em reter profissionais da Geração Y, isso porque, uma das eminentes características dessa geração é o imediatismo, que muitas vezes não permite que o indivíduo amadureça no cargo que estão. E nesse sentido, essa possibilidade de alta rotatividade no trabalho acaba preocupando as empresas. Contudo, eles vislumbram crescimento, pois possuem visão ampla e prospectiva, resultando na busca por novas oportunidades e na educação continuada, ou seja, são focados na capacitação profissional, porque é característica dessa geração a importância do acompanhamento das novas exigências de mercado e de usuários.

Palavras-chave: Contabilidade. Mercado. Trabalho.

ABSTRACT

This work has as general objective to analyze the difficulties that the labor market has been facing in recent years when inserting newly graduated professionals from Generation Y in accounting sciences. The relevance of the research was due to the interest in deepening knowledge about this new generation that is entering the labor market and the curiosity to discover the characteristics and behavior of this generation. The technique applied to this research was the systematic review. It was found that companies have had difficulty in retaining Generation Y professionals, because one of the eminent characteristics of this generation is the immediacy, which often does not allow the individual to mature in the position they hold. And in this sense, this possibility of high turnover at work ends up worrying companies. However, they foresee growth, as they have a broad and prospective vision, resulting in the search for new opportunities and continuing education, that is, they are focused on professional training, because the importance of monitoring new market and user requirements is characteristic of this generation.

Keywords: Accounting. Marketplace. Work.

INTRODUÇÃO

Existem diferentes gerações no mercado de trabalho que possuem diferentes pontos de vista e expectativas, uma infinita fonte de interesses, forma diferente de pensar e de fazer as coisas. Essas gerações são compostas por pessoas com diferentes idades e que viveram certamente em diferentes épocas e cada uma possui características singulares de acordo com seu tempo (ANINGER, 2007).

Gerações abrangem o conjunto de indivíduos nascidos em um mesmo período, motivados por uma situação histórica, causando direto impacto no progresso da sociedade ocasionando ações (KULLOCK, 2010). Segundo Rocha (1996, p. 306), a palavra “geração” compreende “os indivíduos nascidos numa mesma época”.

Um dos obstáculos das organizações é a dificuldade de manter os profissionais da Geração Y, pois nem sempre a experiência de trabalho condiz com o que esses jovens esperam e eles buscam um novo emprego (LANCASTER & STILLMAN, 2010). Assim a Geração Y será a mais difícil de engajar, manter, gerir e motivar, porém, será a geração com o mais elevado desempenho no trabalho, se as organizações souberem conduzir (TULGAN, 2009).

Diante deste contexto surgiu a seguinte problemática: Quais são as dificuldades que o mercado de trabalho vem enfrentando nos últimos anos ao inserirem profissionais recém-formados da geração Y em ciências contábeis?

A relevância da pesquisa se deu pelo interesse de aprofundar o conhecimento sobre essa nova geração que está se inserindo no mercado de trabalho e pela curiosidade dos autores em descobrir as características e o comportamento dessa geração.

Este trabalho tem como objetivo geral analisar as dificuldades que o mercado de trabalho vem enfrentando nos últimos anos ao inserirem profissionais recém-formados da geração Y em ciências contábeis. A geração Y é hoje um dos temas que vem sendo discutindo por estudiosos no meio executivo e acadêmico; trata de um dos obstáculos que está associado à impaciência dessa nova geração.

REFERENCIAL TEÓRICO

A profissão contábil no Brasil

A regulamentação pioneira no Brasil aconteceu no ano de 1870, pelo reconhecimento oficial da Associação dos Guarda-Livros da Corte, através do Decreto Imperial nº 4.475. Este decreto acabou representando um marco, isso porque caracteriza o guarda-livros como a primeira profissão liberal exercida de forma

regular no país (COELHO, 2000). Era então necessária a criação de uma instituição de ensino que lecionasse àqueles profissionais que tinham o desejo de obter uma qualificação profissional e o aperfeiçoamento nesta área.

Já no ano de 1951, a Lei nº1401 elaborou os Cursos de Ciências Contábeis e Atuariais, determinando, independentemente, o Curso de Ciências Contábeis, tornando assim possível a obtenção do título de bacharel em Contabilidade (MARION, 1999).

Ocorreu desta forma a evolução da ciência contábil no Brasil, que desde épocas mais distantes, já se faz presente, entretanto, esta profissão foi reconhecida muito tempo depois.

Entretanto, ainda segundo a concepção de Coelho (2000, p. 32), mesmo com a ênfase contábil evidenciada nos cursos de comércio, unicamente se instituiu o curso de Contabilidade no ano de 1931, que por meio de três anos de estudos se formava o “perito contador”. Este curso possuía ainda o título de guarda-livros a quem terminasse dois anos de estudos, sendo então exigidas as seguintes disciplinas: Contabilidade, Matemática Comercial, Noções de Direito Comercial, Estenografia, Mecanografia, Contabilidade Mercantil, Legislação Fiscal, Técnica Comercial e Publicidade.

Sendo assim, este profissional, no Brasil, somente passou a apresentar relevante evolução após o ano de 1946, através da criação do Conselho Federal de Contabilidade (COELHO, 2000). As palavras de Coelho (2000, p. 12), evidenciam assim sobre o assunto:

a presença de profissionais da contabilidade já é notória no Brasil desde o início de sua colonização. No entanto, como no Brasil o comércio local só começa a desenvolver-se de maneira mais efetiva com a chegada da corte portuguesa ao país em 1807 e com a decretação da abertura dos portos, a profissão contábil, pelo menos sob aspectos de estruturação e regulamentação profissional é bastante recente (COELHO, 2000, p.12).

Sendo assim, podemos compreender que, através da criação da escola do comércio, a contabilidade passou a se desenvolver ainda mais, objetivando a nomeação de José Antônio Lisboa como o primeiro professor da área contábil no Brasil.

Campos de atuação da profissão contábil

A contabilidade proporciona um campo de atuação extremamente abrangente em qualquer esfera de atuação, no cotidiano o profissional contábil se deparará com diversas demandas no âmbito das empresas públicas ou privadas de um modo geral, não dependendo assim do setor econômico, as organizações

não-governamentais e as instituições sem fins lucrativos. Sendo ainda possível atuar em organizações particulares ou também como autônomos.

Mercado de trabalho para novos contadores

Área contábil vem crescendo cada vez mais no Brasil, ganhando credibilidade e espaço dentro das empresas, mudando aquela visão antiquada que contador só gera livros e apura impostos. O profissional passa a ter mais espaço na estratégia sendo importante na tomada de decisões. Os empresários hoje conseguem identificar que o contador é importante para o sucesso empresarial, pois nele estão concentrados todos os números que o negócio está gerando e nesses dados diz muito sobre a saúde da empresa sobre como está atualmente e se é necessário ir por outro caminho.

O que está tornando um setor lotado de profissionais, pois esse mercado cresceu muito em pouco tempo ficando por um pequeno período carente de profissionais. Mais a realidade de hoje é diferente temos um mercado inchado de profissionais e junto com ele aumentou o número de vagas e oportunidade para se fazer carreira dentro das organizações e é nesse momento que vai ficando acirrada a competição por vagas. Pois são dezenas de pessoas concorrendo por 1 oportunidade.

As empresas vêm exigindo cada vez mais, pelo motivo de ter um leque enorme de profissionais concorrendo a(s) suas(s) vaga(s). Ser multitarefa e ter experiências em mais de um segmento eleva a oportunidade do candidato. O que torna também de extrema importância esses novos profissionais vieram se especializando em cursos paralelos a graduação. Para conseguir uma colocação enquanto se inicia os estudos é bem difícil, o mercado já tem seus pré-requisitos básicos, como está a partir do 4 período de faculdade (2º ano), ter dezenas de habilidades e alguns pedem até experiência na área. Isso vem dificultando a inserção dos jovens no mercado, tornando cada vez mais difícil.

O mercado já não estava conseguindo absorver esse quantitativo e a situação só piorou (CURRY, 2016). Segundo dados do MEC, hoje são mais de 7,38 milhões de estudantes de ensino superior. Destes, menos de 10% conseguem estágio. São oferecidos 800 mil estágios no país por ano. E só 8,9% conseguem emprego no primeiro ano.

A geração Y e o mercado de trabalho

Diante de um cenário altamente dinâmico e competitivo onde reter um profissional pode fazer a diferença para a empresa, as empresas se depararam com um perfil de profissional bastante diferente do que estavam acostumadas, a Geração Y.

Essa geração de nascidos por volta de 1980, não apresenta uma relação de lealdade com a empresa como as gerações passadas. Conseqüentemente, se tornou um desafio para a gestão de pessoas a atração e retenção desses jovens profissionais. Com Oliveira, (2011, cap.1).

O jovem profissional é absolutamente aberto a novas oportunidades, pois tem consciência de que precisará de experiências diversificadas para ser considerado competente e qualificado. Ele não julga falta de lealdade estar aberto a outras oportunidades; aliás, em muitos casos acredita que estará se qualificando ainda mais, até para uma futura oportunidade na empresa em que está atualmente (OLIVEIRA, 2011).

Os componentes da Geração Y trabalham para viver, e não o contrário. Em algumas organizações, a Geração Y já se encontra exercendo cargos de liderança. Geralmente, é composta por jovens que apresentam uma vontade de aprender e não se adaptam a situações de hierarquias (OLIVEIRA, 2011).

Na opinião de Ron Zemke:

No ambiente organizacional, a Geração Y está lutando com o conflito entre a Geração Baby Boomers e a Geração X. É um grupo que possui clareza de seus objetivos, que estão relacionados à espera de treinamento, orientação profissional e planejamento de carreiras como parte do emprego. Os integrantes da Geração Y são trabalhadores entusiasmados, mas do tipo auto-suficientes como os Xs. Sentem-se bem com o trabalho colaborativo e ficam insatisfeitos em uma atmosfera competitiva. Não vêem razão para que todos se beneficiem (ZEMKE, 2008, p. 54).

Para Tapscott (2008, p. 67):

Os jovens vivem e respiram inovação constantemente, procurando aperfeiçoar o modo como as coisas são feitas; a Geração Y desenvolveu de forma eficaz essa busca constante de novidades, com ênfase na liberdade de escolha (TAPSCOTT, 2008, p. 67).

Coimbra e Schikmann (2001) relatam que a Geração Y está em busca de organizações que não coloquem barreiras à sua liberdade; A Geração Y está aberta a experimentar novas situações. A Geração Y (1980 a 2000) e Z (após 2001), presentes na era da tecnologia ambas são influenciadas pelo mundo digital. A Geração Y, característica por sua impaciência já que seu histórico de relacionamento e acesso é instantâneo e veloz.

Por fim, a Geração Z, fieis a tecnologia como algo essencial a suas vidas, possuem hábitos de compartilhamento pessoal sem qualquer receio a um estranho. Preferem dialogar através de aparelhos eletrônicos, do que participarem de encontros que possa haver diretamente o contato pessoal com demais pessoas.

Conflito de gerações

Levando em conta o encontro de pessoas de gerações diferentes no local de trabalho não é difícil observar uma relação conflitante entre elas, principalmente entre aqueles que ingressam no mercado de trabalho atualmente, Geração Y, e os que mais veteranos, Geração X e os Baby boomers. Essa relação é marcada, principalmente, pela dificuldade de compreensão da geração Y. Essa geração lida com o trabalho de uma forma bem diferente que as gerações anteriores, o que amplificou o conflito entre as gerações.

Há muitos estudos que visa compreender cada perfil e possível conflito entre eles. Carvalho (2012) descreve através de seu artigo, principais características de cada uma delas, que a princípio era definida a cada 25 anos, porém atualmente a cada 10 anos surge uma nova geração:

- * Baby Boomers: Geração Pós Guerra, nascidos até 1964;
- * Geração X: Nascidos entre 1965 e 1979;
- * Geração Y: a partir de 1980 e 2000;
- * Geração Z: a partir de 2001.

A geração Baby Boomer, pessoas com mais de 45 anos, são caracterizadas por gostarem de um emprego fixo e estável, onde seus valores são referenciados ao seu tempo de serviço e preferem ser reconhecidos por sua experiência e capacidade de inovação. Ocupam posições como em cargo de diretoria e gerencia, e que na maioria das vezes chocam os mais jovens pelo o seu perfil mais estratégico, ocasionando um conflito de ideias.

Geração X, surgida por volta da década de 60 até o final dos anos 1970, surge utilizando a tecnologia possui perfil resistente com tudo o que é novo, e se caracterizam em uma insegurança por medo de perder o emprego aos mais jovens.

Geração Y, influenciado pelo o fator tecnológico, é caracterizada por realizar inúmeras tarefas ao mesmo tempo, são individualistas, e demonstram constantemente um desejo em explorar o que é novo. Em um conflito organização, há muita diferença ao comparar a Geração X, pois enquanto a Y prefere agilidade, a X tranquilidade, a Y requer inovar, a X explora o equilíbrio e os procedimentos padrões e estabilidade, tais contratos para a organização que apresenta dificuldades quando há Geração X subordinados a Geração Y, onde a maioria dos mais velhos não aceitam ordens dos mais jovens. Entretanto para os dias de hoje, a experiência não é um fator principal para uma ocupação de gestão, há preferência

para a capacidade profissional (CARVALHO, 2012)

Geração Z, perfil completamente conectados à internet, conhecidos por total imediatismo, impaciência com os mais velhos, antissociais e esquecem o valor familiar, não realizando tarefas tão simples como sentar à mesa e conversar com sua família. Há grande preocupação com a Geração no quesito profissional, pois trabalhar em equipe é uma atividade muito difícil para a geração.

Vemos que, a conhecida como “geração Z” compreende os nascidos durante a segunda metade da década de 90 e a década de 2000. Estas crianças vivem conectadas. O “Z” do nome vem da expressão “zapping” (OLIVEIRA, 2012) ou “zapear”, que significa “percorrer (canais de TV) ou trocar de (canal) incessantemente por meio do controle remoto”

A Geração Z ficou muito conhecida e divulgada na década de 90 a 2000, pois foi à era em que os computadores surgiram e se modernizam junto ao crescimento destas crianças, que acompanharam assim sua evolução e estavam sempre atentas aos lançamentos.

O termo “geração líquida” na definição cunhada por Zygmunt Bauman sobre a sociedade pós-moderna:

Tudo é temporário. É por isso que sugeri a metáfora da “liquidez” para caracterizar o estado da sociedade moderna, que, como os líquidos, se caracteriza por uma incapacidade de manter a forma. Nossas instituições, quadros de referência, estilos de vida, crenças e convicções mudam antes que tenham tempo de se solidificar em costumes, hábitos e verdades “auto-evidentes” (BAUMAN, 2003, p.14).

São gerações que gostam de jogos, principalmente os virtuais, lêem livros no computador ou Ipad, participam de redes sociais diversas e vivem conectadas. A era digital é a realidade deles. Costumam ficar conectados 24 horas por dia em seus celulares. Por serem muito dinâmicos preferem se corresponder por SMS¹ e Instant Messengers² do que enviar e checar e-mails. E por se adaptarem tão rapidamente às novas tecnologias, gostam de dispositivos móveis e interagem muito bem com eles³.

Como bem nos assegura McShane e Glinow (2014), pode-se dizer que esses conflitos ocorrem por que os funcionários mais jovens e os mais velhos possuem expectativas muito diferentes no trabalho, nesse contexto fica claro que essa di-

1 Short Message Service ou Serviço de Mensagens Curtas; serviço disponível para telefones celulares.

2 Aplicativos de mensagens instantâneas usados em computadores e celulares para comunicação através da internet.

3 YURI, Débora. Comportamento: a era dos Z. Revista Proxima, nº 23, out. 2010. p. 63-67.

ferença leva a ações conflitantes. O mais importante, contudo, é constatar que essa diversidade pode oferecer uma vantagem competitiva considerando a complexidade de algumas tarefas, entretanto, quando mal gerenciada pode gerar um ambiente hostil entre membros da equipe causando uma queda no desempenho.

Fica evidente diante desse quadro, um conflito entre gerações que pode influenciar negativamente o ambiente de trabalho, conseqüentemente impactando nos resultados esperados, seria um erro, porém, atribuir esse conflito de gerações como algo que não pode ser direcionado para algo positivo. Quando bem gerenciado, essas gerações podem se tornar uma vantagem com discussões enriquecedoras de visões divergentes em prol de um bem comum.

Para Oliveira (2010):

Os conflitos começam quando as gerações esperam que todos tenham o mesmo comportamento, mesmo que esses sejam de gerações distintas. O conflito entre as gerações anteriores e a Geração Y se dá, à medida que os mais velhos tentam julgar os mais novos pela "ciência do retrovisor" (OLIVEIRA, 2010, p.74).

Conforme verificado, as gerações anteriores procuram nos profissionais mais jovens, características das suas próprias gerações, é com base nisso que suas decisões e julgamentos são tomados. O conflito entre gerações trata-se inegavelmente de um assunto a ser debatido e resolvido. Seria um erro, não se preparar para um futuro onde a geração Y será predominante.

O conflito de gerações hoje é, principalmente, um conflito entre a geração Y e as gerações passadas. É importante considerar que a geração Y possui características muito diferentes das observadas nas gerações anteriores, lamentavelmente, essas características não são observadas com atenção, fazendo os gestores irem de encontro com essas características, seja porque querem imprimir as suas próprias características no jovem profissional, ou porque não aceitam as mudanças dos tempos atuais.

Conforme Calliari e Motta (2012):

É obvio que os representantes das gerações anteriores têm de cumprir o papel de instruir, mas precisarão estar prontos para uma reação contestadora, terão de exercitar sua capacidade argumentativa, e é aí que encontramos o ponto positivo desse conflito geracional. Todos são obrigados a superar suas limitações: os mais velhos precisam refletir sobre seus pontos de vista para encontrar argumentos convincentes aos ípsilons, que, por sua vez, precisam entender com mais profundidade algumas questões para dar uma resposta satisfatória aos anseios próprios e da sociedade (CALLIARI e MOTTA, 2012, p.26-27).

Fica claro que as gerações mais veteranas têm um papel fundamental no direcionamento da geração Y, porém é preciso compreender e aprender a lidar com as características dessa geração mais jovem. Não é possível mudar a geração Y, mas é possível trabalhar em conjunto para a implementação de um modelo de gestão mais colaborativo que enriquece todas as gerações envolvidas no processo.

Pode-se dizer que os líderes do mercado de trabalho atual, precisam se preparar para lidar com diferentes gerações mantendo uma simbiose em prol de um objetivo comum que é o sucesso da empresa. Neste contexto, fica claro que esse movimento seria mais bem aproveitado se viesse das gerações mais veteranas, que hoje ocupam a gestão de pessoas da maioria das empresas.

Para Oliveira (2011), o mais preocupante, contudo, é constatar que os jovens profissionais da geração Y, mantém uma alta rotatividade de empregos e uma dificuldade de engajamento principalmente na missão e nos valores corporativos, impactando na produtividade e nos resultados da empresa. Assim, preocupa o fato de que empresas que não se prepararem para esse cenário, poderão ter resultados cada vez piores, isso porque não conseguem entender e, conseqüentemente, engajar os novos profissionais.

A importância da geração Y no mercado de trabalho

Capacidade de percepção e de leitura das situações é a nova habilidade exigida aos gestores nestes tempos de transitoriedade e turbulências. Numa época de mudança acelerada, os fatos que constantemente se renovam são estímulos e desafios necessários para que não ocorram situações de comodismo que possam comprometer a visão e o equilíbrio do cenário organizacional das empresas, diminuindo sua atuação no mercado competitivo.

No mundo globalizado as empresas buscam por criatividade, que inclui tanto os princípios da competência essencial formulada por Prahalad (2010) quanto aqueles comuns à estratégia competitiva, configurados por Porter (2013). Necessário se faz, portanto, que o administrador seja um empreendedor, fazendo despertar as suas e as competências de sua equipe, e que esteja preparado a dar tudo de si, minimizando, dessa forma, a probabilidade de fracasso e maximizando as possibilidades de sucesso no mercado competitivo.

Atualmente, no mundo dos negócios, é de conhecimento geral que as empresas dependem cada vez mais da criatividade de seus membros para sobreviverem no mercado e os líderes destas empresas serão aqueles que encontrarem meios de manter seus talentosos e independentes funcionários, dando a eles a liberdade para agilizar seu melhor e mais imaginativo trabalho.

Os critérios convencionais sobre liderança continuam a glorificar o líder à custa do grupo. Os Grandes Grupos, sobretudo aqueles formados pelos elementos pertencentes à chamada Geração Y oferecem uma nova proposta em que o líder é um igual entre titãs. É um inovador e um empreendedor, preparado para o enfrentamento da Era das Comunicações. Em uma colaboração realmente criativa, o trabalho é um prazer, e as únicas regras e procedimentos são os que fazem avançar a causa comum (BENNIS; BIEDERMAN, 1998).

Cada vez mais, o êxito na função de gestão empresarial depende de uma permanente análise de conjuntura e de estratégias de intervenção em situações em mudança, o que importa numa sistemática atualização e renovação de conhecimentos e informações confiáveis. Até relativamente pouco tempo atrás, profissionais conhecidos como planejadores estratégicos eram os que sentavam nos escritórios centrais e desenhavam estratégias. Longe do dia-a-dia dos negócios, esses estrategistas elaboravam planos para levar suas organizações ao sucesso, ditando a estrutura de alocação de recursos para mantê-las lucrativas e crescendo. Hoje, quem executa, planeja. O desenvolvimento de estratégias está inserido em um contexto de alta pressão interna e externa.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada nesta pesquisa ao que se refere a abordagem do problema a pesquisa é feita de forma qualitativa. Segundo Beuren (2004), a pesquisa qualitativa faz uma análise mais profunda em relação do caso que está sendo estudado. Desta forma a entrevista em profundidade, com os empregadores e trabalhadores de várias categorias. Assim se usou de metodologia de revisão neste estudo.

Quanto aos procedimentos técnicos utilizados foi uma Revisão Sistemática que utilizou de artigos disponibilizados do Google Scholar dos últimos 10 anos sobre Geração Y, depois foram selecionados os mais relevantes para esta pesquisa, que foi realizada segundo os cinco passos de Bryman (2016):

1. Definir objetivo (s) e escopo da revisão – declaração explícita sobre o objetivo da revisão, questão de pesquisa, palavras-chave.
2. Buscar estudos relevantes para o escopo da revisão – a busca é baseada sobre palavras-chaves e termos que foram definidos no passo 1.
3. Avaliar a relevância de cada estudo para a questão de pesquisa – a partir da análise do título e resumo e depois da leitura do próprio artigo visando identificar o alinhamento do artigo a questão de pesquisa.
4. Avaliar a qualidade dos artigos encontrados no passo 3 – precisa ser feito anteriormente um checklist para analisar a qualida-

de do trabalho que pode variar de acordo com o escopo da revisão (tais como os critérios de inclusão e critérios de exclusão).

5. Extrair os resultados de cada artigo e sintetizá-los – criar um meio de sintetizar dados relevantes de cada trabalho. Pode ser usada a síntese narrativa, síntese de meta-análise, síntese meta-etnográfica.

Para a coleta de dados, utilizou-se a pesquisa bibliográfica que, de acordo com Parra Filho e Santos (2011), proporciona uma forma de conhecimento prévio do nível em que se encontra o assunto a ser abordado e se inicia com fontes primárias já escritas em livros, jornais, revistas, etc.

Quanto aos objetivos desta pesquisa é do tipo descritiva, que se baseia em procedimentos formais e objetivos claramente definidos e, ainda são bem estruturadas e direcionadas para a solução de problemas ou para o diagnóstico de alternativas de cursos de ação. Esse tipo de pesquisa tem por objetivo fornecer dados ao pesquisador sobre as características de grupos, estimativas de determinadas características e averiguar a existência de relações (MATTAR, 1993). Nisso, a presente pesquisa se define como de tipo descritiva.

Cumprir mencionar ainda que no percurso de desenvolvimento serão seguidas algumas etapas: a) identificação e delimitação do assunto, onde formulou-se um título para o levantamento bibliográfico e identificou-se os termos que expressassem o seus conteúdos; b) identificação das fontes disponíveis, onde ocorrerá a escolha das fontes mais adequadas à pesquisa; c) leitura, sendo que nesta fase serão descartados os trabalhos não relevantes, realizadas anotações temáticas em fichas e, e) redação, onde realizar-se-á a escrita do trabalho propriamente dito.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Quando se trata de discutir sobre a atuação de jovens profissionais na área organizacional, tem-se visto que vem ganhando atenção a forma como a chamada “Geração y” tem se inserido dentro das empresas (RODRIGUES, et al., 2017; LOIOLA, 2009), contudo, ainda se encontram poucos estudos que fomentem a real importância desse tema, tanto para o contexto organizacional, como para os próprios indivíduos dessa e das demais gerações.

Essa realidade foi sentida durante a execução desse estudo em específico, pois, a medida que se delimitou como objeto de estudo os profissionais da área contábil, a escassez de estudos para fundamentação se tornou ainda mais evidente.

Sabe-se que a Contabilidade é uma área de atuação profissional que vem consolidando uma notória procura, e conforme Degenhart, Turra e Biavatti (2016),

isso se deve em especial, devido a gama de possibilidades de atuação que a área apresenta para o recém-formado. Nesse sentido, instigou-se nesse estudo a inquietação de verificar como o mercado de trabalho tem se posicionado nos últimos anos ao inserirem profissionais recém-formados da geração y em ciências contábeis.

De início, é importante verificar como os indivíduos que fazem parte dessa geração se inclinam para a área contábil como favorita quando se trata de decidir qual carreira seguir, já que se trata de jovens que possuem uma concepção psicológica de trabalho diferente dos seus antecessores, o que acaba por influenciar as suas trajetórias profissionais (RODRIGUES et al., 2017; ALCANTARA, 2013).

Veloso, Dutra e Nakata (2016) observam que o fato dessa geração ter se originado no cenário de ascensão da tecnologia, e, portanto, possuírem ínfimo contato com ela, os jovens da geração y são impulsionados a decidirem suas carreiras considerando a oportunidade que determinada área tem de aproveitar de sua capacidade interativa, conectiva, características salutares desse momento de alcance virtual proporcionado pelo avanço tecnológico (BLASCO, et al., 2016).

Nisso, em se tratando da Contabilidade, estudos como o de Hsiao e Casa Nova (2015) procuram investigar que tipos de fatores influenciam a geração y na escolha pela contabilidade como carreira. Os autores supra, concluíram através de seus resultados que dentre os fatores que se destacam estão: criatividade, independência, ambiente desafiador e dinâmico, segurança no emprego, geração de dinheiro e disponibilidade de emprego. Hsiao; Casa Nova (2015) entendem que a Contabilidade, em sua conjuntura atual, permite que os profissionais da geração y desenvolvam suas aptidões, considerando todas as mudanças por quais não só a sociedade passou, mas o próprio mercado de trabalho e as empresas, o que a torna, então, uma área atrativa para estas pessoas.

Sendo assim, entende-se que, uma vez que as expectativas da geração y relacionam-se a áreas que lhes represente desafio e dinamismo, reconhecimento, feedback, proatividade, a ciência contábil acaba se mostrando favorável, por se apresentar como um ambiente de trabalho que apresenta, sobretudo, oportunidades de crescimento (HSIAO; CASA NOVA, 2015).

Na mesma perspectiva, Amaro et al. (2014) realizaram estudo para analisar quais as aspirações de carreira alunos da geração y em fim de curso de Ciência Contábeis possuíam. Assim como em outras análises, os autores citados mencionam que os alunos possuem características inerentes à carreira sem fronteiras, e tem preferência pela área da Contabilidade Gerencial, principalmente por se tratar de uma área que está relacionado ao papel de fomentar as necessidades informacionais que a contabilidade supre, e com isso, obter suporte nas tomadas de decisões (MARTA FILHO, et al., 2015). Assim, como em geral, os profissionais

da geração y almejam ascensão e reconhecimento, a contabilidade gerencial é uma porta de entrada para esses objetivos.

Importante mencionar sobre essa particularidade dos profissionais da geração y e a carreira sem fronteiras, pois, segundo explica Farias (2011), essa expressão se refere àqueles indivíduos que tem por objetivo gerenciar suas próprias carreiras profissionais, construídas ou não em diversas organizações, não mais em uma única. Ou seja, é um tipo de carreira em que o profissional precisa de flexibilidade, autonomia, e conseqüentemente, abertura para tomada de decisão.

A partir dessas características peculiares, destaca-se a importância que tem representado a presença de profissionais da geração y nas empresas, principalmente num contexto em que a economia globalizada e competitiva requer que as empresas busquem colaboradores cada vez mais qualificados e criativos (AMARO et al., 2014).

Contudo, ao lado dos pontos positivos que envolvem essas características, alguns autores têm apontado para dificuldades que as empresas têm sentido em reter esses profissionais (ENHELMANN, 2009).

Nesse mesmo pensamento, Oliveira, Silva e Maiellaro (2016, p. 01) afirmam que: “o papel da geração Y nas empresas vai muito além da sua facilidade em lidar com as tecnologias, surge para ajudar a desenvolver ideias, ocupar cargos diferentes e colocar projetos em prática”. É justamente nesse contexto que se encontram a problemática da questão, pois, nem sempre o gestor está preparado para lidar com esse novo perfil de profissional.

Para afirmar essa premissa, oportuno citar pesquisa realizada por Loiola em 2009, na qual se revelou que cerca de 99% dos que fazem parte da geração y, só se mantem envolvidos em atividades que de fato gostem, e lhe proporcionem as oportunidades que almejam. Para essas pessoas, o trabalho está diretamente relacionado com a realização pessoal, por isso, se em um ambiente de trabalho não há condições de ascender seus objetivos, eles não relutam em continuar. Diante disso, muitas empresas têm dificuldade não somente de reter esse tipo de profissional, mas até mesmo de lidera-los.

Como aqui se tratou especialmente dos recém-formados em Contabilidade, por se tratar de uma área de eminente importância para a sociedade e para o contexto organizacional, conseqüentemente, o profissional representa um importante aliado na busca por resultados positivos, o que nos faz ressaltar que as empresas precisam procurar estratégias de se adequar ao perfil do profissional da área, ciente que estes têm ampla aptidão de auxiliar no desenvolvimento empresarial.

Sendo assim, conforme destacam Rudge et al. (2017), Hsiao e Casa Nova (2015) e Amaro et al. (2014) há muito mais pontos positivos a se exaltar do que negativos quando se trata da geração y. Se por um lado há quem critique a questão da estabilidade arriscada desse tipo de profissional em uma organização, deve-se lembrar que essa fidelidade depende das oportunidades de crescimento que a mesma dá ao profissional. Noutras palavras, esses profissionais esperam que o seu local de trabalho, ou mesmo os serviços que prestem, tenham a oportunidade de crescerem, de enfrentarem novos desafios, demonstrar sua capacidade de impactar nos resultados, principalmente porque são profissionais preocupados em exercer suas aptidões com a certeza de que são peritos em sua área de atuação, dedicando-se a vida toda à especialização e o trabalho deve desafiar essas capacidades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo apresentar as dificuldades que o mercado de trabalho vem enfrentando nos últimos anos ao inserirem profissionais recém-formados da geração Y em ciências contábeis.

Pela pesquisa realizada, verificou-se que as empresas têm sentido dificuldade de reter profissionais da Geração Y, isso porque, uma das eminentes características dessa geração é o imediatismo, que muitas vezes não permite que o indivíduo amadureça no cargo que estão. E nesse sentido, essa possibilidade de alta rotatividade no trabalho acaba preocupando as empresas.

Contudo, é possível verificar que as perspectivas destes indivíduos são as melhores quanto ao mercado contábil. Vislumbram crescimento, pois possuem visão ampla e prospectiva, resultando na busca por novas oportunidades e na educação continuada, ou seja, são focados na capacitação profissional, porque é característico dessa geração a importância do acompanhamento das novas exigências de mercado e de usuários.

Sendo assim, acredita-se que a empresa que não conseguir entender e aproveitar esse perfil da geração y, que se relaciona a construção de um caminho profissional independente, de forma flexível, e com capacidade de tomar decisões, certamente deixará de obter frutos positivos da atuação desses profissionais.

Aqui é preciso destacar que não há sobreposição de uma geração sobre a outra, mas sim, que cada uma possui suas devidas qualidades e contribuições para a Contabilidade, e que no caso da geração y, essas qualidades procuram se alinhar as mudanças pelas quais a ciência passou, e principalmente, pelo novo cenário que foi moldado pelo avanço tecnológico e da própria globalização, já que são pessoas com características compatíveis às exigências de um mundo globalizado, e podem acrescentar sobremaneira às empresas, precisando apenas

que essas também se adequem a esse novo tipo de profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALCANTARA, Carla Mota. **A geração Y e os fatores responsáveis pela dificuldade de retenção no mercado de trabalho: um estudo exploratório.** Universidade Federal Fluminense, 2013.
- AMARO, A. et al. **Perspectivas de carreira de alunos da geração y presentes em um curso de ciências contábeis oferecido por uma IES na cidade de São Paulo.** Revista Liceu online, São Paulo, v.4, n. 6, p. 62-83, jul./dez., 2014.
- ANINGER, Laila. **Gerenciando conflitos.** São Paulo, p. 79-80, 2007.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.
- BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- BLASCO, C. et al. **As expectativas da geração y em relação ao mercado de trabalho.** Revista Brasileira de Gestão e Inovação, v. 4, n. 1, p. 1-18, set./dez., 2016.
- BRYMAN, A. **Social Research Methods.** 5ª Ed. Oxford. 2016.
- CALLIARI, M., & Motta, A. **Código Y Decifrando a geração que está mudando o país.** São Paulo: Évora Ltda. 2012.
- CARVALHO, Anderson. **As gerações baby boomer, X, Y e Z.** Coisa e Tal, 2012. Disponível em: <http://www.coisaetale.com.br/2012/04/as-geracoes-baby-boomer-x-y-e-z>. Acesso em: 03/08/2021.
- COELHO, Cláudio Ulysses F. O profissional contábil e o mercado de trabalho: contexto histórico, situação atual e perspectivas. **Boletim Técnico do Senac.** v.26, nº 3, Setembro/Dezembro 2000.
- COIMBRA, Rosângela Gamba Crédico; SCHIKMANN, Rosane. A Geração Net; XXV. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 15, 2001; Campinas-SP. **Anais...** Campinas: ANPAD, 2001. CDROM.
- DEGENHART, Larissa; TURRA, Salete; BIAVATTI, Vania Tanira. Mercado de trabalho na percepção dos acadêmicos concluintes do curso de ciências contábeis do estado de Santa Catarina. **ConTexto**, v. 16, n. 32, 2016.

HSIAO, J. CASA NOVA, S. P. de. C. Abordagem geracional dos fatores que influenciam a escolha de carreira em Contabilidade. **Revista de Contabilidade Financeira**, São Paulo, v. 27, n. 72, p. 393-407, set./out./nov./dez., 2015.

LANCASTER, L. C.; STILLMAN, D. (2011). **O Y da questão: como a Geração Y está transformando o mercado de trabalho**. São Paulo: Saraiva.

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

MARION, José Carlos; MARION, Marcia Costa. **O ensino da contabilidade no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1999.

MARTA FILHO, J. et al. Importância da Contabilidade Gerencial e dos sistemas de Informações para as empresas. **Revista Científica UNAR**, Araras, v. 11, n. 2, p. 97-103, 2015.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento, execução, análise**. São Paulo: Atlas, 1993. v.1.

McSHANE, & Glinow, V. **Comportamento organizacional Conhecimento emergente. Realidade Global**. (6 ed.). Porto Alegre: McGraw-Hill. 2014.

OLIVEIRA, Sidnei. **Geração Y: o nascimento de uma nova geração de líderes**. São Paulo: Integrare, 2010.

OLIVEIRA, Sidnei. **Geração Y: ser potencial ou ser talento? Faça por merecer**. São Paulo: Integrare Editora, 2011.

OLIVEIRA, A. A. de.; SILVA, P. J. P. de.; MAIELLARO, V. R. Geração Y - O desafio da liderança. **Anais... XIII SEGET**, 2016. <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/672434.pdf>.

PARRA FILHO, Domingos; SANTOS, João Almeida. **Metodologia Científica**. 2.ed, São Paulo: Cengage Learning, 2011.

PORTER, Michael Eugene. **Vantagem competitiva: criando e sustentando um desempenho superior**. Trad. de Elizabeth Maria de Pinho Braga. 12. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2013.

PRAHALAD, Coimbatore Krishnarao. **Competindo pelo futuro: es-**

estratégias inovadoras para obter o controle do seu setor e criar os mercados de amanhã. 20. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

ROCHA, R. (1996). **Minidicionário da Língua Portuguesa.** Ed. São Paulo: Scipione.

RODRIGUES, B. V. D. et al. As ancoras de carreira da geração y nos diferentes momentos de suas trajetórias profissionais. **Anais ... IV Congresso Lusófono de Comportamento Organizacional e Gestão,** 2017.

RUDGE, M. et al. Geração Y: um estudo sobre suas movimentações, valores e expectativas. **Revista de carreira de pessoas - RECAPE,** São Paulo, v. 7, n. 1, p. 406-421, Jan./Fev./Mar./Abr. 2017.

TAPSCOTT, D. **Geração Y vai dominar força de trabalho.** Itforum. 5 de junho de 2008. Disponível em: < <https://itforum.com.br/noticias/generacao-y-vai-dominar-forca-de-trabalho/>> Acesso em: 03/08/2021.

TULGAN, B. (2009). **Not Everyone Gets a Trophy: how to manage generation Y.** San Francisco: Jossey-Bass

VELOSO, Elza Fátima Rosa; DUTRA, Joel Souza; NAKATA, Lina Eiko. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers. **REGE-Revista de Gestão,** v. 23, n. 2, p. 88-98, 2016.

ZEMKE, Ron. **Respeito às Gerações.** In: MARIANO, S. R. H.: MAYER, V. F. (Org.). *Modernas práticas na gestão de pessoas.* Rio de Janeiro: Elsevier, p. 51-55, 2008.