

**HABILIDADES E COMPETÊNCIAS NA AUDITORIA INDEPENDENTE:
com enfoque na geração y**

Raquel Soares Figueiredo¹

Vidigal Fernandes Martins²

Resumo

O mercado de trabalho está sempre sofrendo interferência das pessoas que estão nele inseridas. Cada geração que adentra neste possui suas peculiaridades e formas de pensar. A forma de lidar com essa geração precisa ser diferente da forma com que era na da geração anterior. Isso gera um caos momentâneo até que os gestores compreendam qual a melhor maneira de aproveitar essas diferenças em favor das empresas. O seguinte estudo tem por objetivo analisar quais são as características da geração Y que estão sendo positivas e as que estão sendo negativas no ramo de Auditoria Independente. As respostas para o estudo foram obtidas através de um questionário formulado com a finalidade de identificar as características da geração em questão que são importantes nessa área. Foram obtidas as respostas de 3 auditores e após a análise dos dados coletados, foi observado que habilidades tais como: a facilidade com informática, a capacidade de se adaptar a mudanças nos programas e criatividade tem sido vistas com bons olhos pelos gestores. Porém características como: ansiedade, pouco compromisso com o trabalho e falta de concentração tem se apresentado como fatores negativos, podendo ser motivo de demissão.

Palavras-chave: Geração Y. Auditoria Independente. Mercado de Auditoria.

ABSTRACT

The Job Market is constantly interfered by the people in it. Each generation has its own particularities and thoughts. In some cases the current generation must be dealt with differently than the prior one. This creates a momentaneous chaos until managers understand the best way to use the differences in the company's benefit. The following study aimed to analyse the characteristics of generation Y that are being positive and those that have a negative effect upon Independent Audit. The answers for this study were obtained through interview forms in order to identify the generation's traits that are important to succeed in the field. The answers of 3 independent auditors were taken and after analysis it is concluded that traits such as ease in using computers, the ability to adapt to software changes and being creative are positive in the eyes of managers. In the other hand, traits such as anxiety, lack of commitment and poor concentration are seen as negative and may be a reason for dismissal.

Key-words: Generation Y. Independent Audit. Audit Industry.

¹ Bacharel em Ciências Contábeis – Universidade Federal de Uberlândia - UFU

² Professor Adjunto – Universidade Federal de Uberlândia; Vice-Presidente de Fiscalização do CRCMG; Membro da Academia Mineira de Ciências Contábeis.

1 INTRODUÇÃO

A auditoria vem evoluindo ao longo dos anos graças ao crescimento das empresas e abertura de capitais. Para atender essa necessidade do mercado, surgiram as leis que regulamentaram a profissão.

De acordo com Aaker (2012) os mercados são dinâmicos e estão sempre sujeitos a variações. Seguindo esse raciocínio, as características profissionais e pessoais disponibilizadas no mercado também não são constantes.

Para compreender as necessidades do mercado de trabalho e assim atingir sucesso na carreira, é preciso que os profissionais aprimorem suas habilidades de forma a atender as expectativas dos empregadores. Quando essa geração inicia sua vida profissional, é possível perceber que seus ideais se chocam com os métodos utilizados nas empresas.

Portanto esse trabalho tem por objetivo estabelecer as habilidades e competências que os jovens da Geração Y precisam possuir para progredir na carreira de auditoria independente, com enfoque na região de Uberlândia - MG.

Quanto aos objetivos específicos da pesquisa, buscou-se:

- As principais características da Geração Y;
- As características dessa geração que mais atrapalham seu desenvolvimento profissional;
- As características dos auditores;
- E o comportamento dessa geração quando ingressa nesse ramo de trabalho.

Sendo assim, definiu-se como o problema de pesquisa a seguinte pergunta: “Quais são as habilidades e competências para os jovens da Geração Y que desejam progredir na carreira da auditoria independente?”.

Entende-se como justificativa para essa pesquisa o fato que as empresas de auditoria poderão selecionar seus candidatos com foco naqueles que tem mais chances de atingir sucesso na carreira. Para os ingressantes, essa pesquisa poderá mostrar quais habilidades eles deverão desenvolver para chegar ao topo e fazer uma reflexão sobre sua compatibilidade e adaptabilidade com a profissão almejada.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A origem dos princípios de auditoria mostra-se tão remota quanto a própria contabilidade. Sempre que a propriedade de alguém era confiada a outro, em grande ou pequena quantidade, tornava-se necessário a verificação da fidelidade do último (BROWN, 2006). Ainda conforme o exposto pelo autor é possível identificar princípios de auditoria no Egito antigo, Grécia, Roma e na Idade Média inglesa.

Através da Revolução Industrial, com a disponibilidade de novas tecnologias e meios de transporte, foi possível um grande crescimento das empresas. Assim sendo, os donos já não estavam sempre presentes nas organizações e o controle administrativo era transferido para administradores profissionais. Desta forma, por meio da legislação britânica promulgada em meados do século XIX, deu-se início a auditoria de empresas. (BOYNTON; JOHNSON; KELL, 2002).

Em seus primórdios a auditoria de empresas era feita, conforme estabelecido em lei, obrigatoriamente por um ou mais acionistas. Até que a profissão contábil se apresentou para atender essa necessidade do mercado e só então a legislação foi alterada, permitindo que outras pessoas que não fossem acionistas fizessem esse trabalho. (BOYNTON; JOHNSON; KELL, 2002).

Porém, segundo Attie (2010), foi depois da criação da *Security and Exchange Commission* (SEC) nos Estados Unidos, em 1934, que a profissão tornou-se essencial, tendo em vista que as empresas com ações na bolsa de valores precisavam dar credibilidade a suas demonstrações. Apesar dos indícios passados da existência da auditoria, foi depois da regulamentação da SEC que esta se desenvolveu em diferentes graus de especialização, e transformou-se em uma nova ferramenta.

No Brasil, o desenvolvimento da profissão está intimamente relacionado com a obrigatoriedade de verificar os investimentos internacionais aplicados no país e a instalação de empresas internacionais de auditoria independente. Com o crescimento das empresas brasileiras e a evolução do mercado de capitais, foram criadas em 1972 as normas de auditoria pelo Banco Central do Brasil, e em 1976 a criação da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e da Lei das Sociedades por ações. (ATTIE, 2010).

Quando visualizamos os acontecimentos desse ramo de trabalho ao longo dos anos, podemos perceber que o número de empresas de auditoria, com renome e credibilidade, tem diminuído. De oito para seis em 1989, cinco em 1998, e quatro em 2002 devido à extinção da Arthur Andersen, que perdeu a credibilidade após os escândalos de fraudes e manipulação no

caso Enron (KALLAPUR; SANKARAGURUSWAMY; ZANG, 2010). Porém conforme exposto pelos autores, a concentração de mercado não caracterizou diminuição na qualidade ou aumento dos preços da prestação de serviço.

Essas quatro empresas, com renome e credibilidade, ou como também são chamadas *Big Four* (Deloitte, PricewaterhouseCoopers – PwC, Ernst & Young – EY e KPMG), controlam cerca de 90% das atividades de auditoria externa no mundo (JÚNIOR, 2015).

Para atuação nesse ramo de trabalho, são delimitadas algumas características fundamentais aos profissionais. Conforme exposto anteriormente, a auditoria é um ramo que visa dar confiança aos usuários das informações e apresentar a real condição da empresa.

Segundo Hoog e Carlin (2009) para que o auditor tenha credibilidade, alguns princípios são inerentes a essa profissão. São estes: integridade, ação, posicionamento, objetividade, independência, confidencialidade, competência profissional, atendimento às normas técnicas, zelo, orientação e assistência.

De acordo com Attie (2010), as atribuições dos profissionais auditores tem sido garantir a veracidade das informações, cumprimento adequado das metas, verificar a aplicação do capital investido em conformidade com a lei e garantir o retorno do investimento. Para garantir o rigor nessas análises de auditoria externa é recomendado que o auditor seja independente, de modo que não possua quaisquer formas de ligação com a empresa analisada.

Ainda conforme as atribuições de um profissional auditor considera-se pertinente a seguinte definição:

[...] o Auditor precisa de criatividade para ser inovador nos desenvolvimentos dos trabalhos; o qual nunca é o dono da verdade, uma vez que precisa discutir com o cliente, saber o que ele pensa sobre o assunto, havendo negativa, fazer ponderações; ter mente analítica para detectar distorções; ter integridade para preservar seus valores em relação às pressões; ter independência e não participar de atos sociais junto ao cliente, manter uma relação discreta, para que os trabalhos de auditoria não sejam prejudicados; e por fim ter confidencialidade em conservar em segredo as informações e não utilizá-las em benefício próprio. (ASSIS; ALVARENGA; LACERDA, 2014, p. 10).

Independente do ramo de atuação, uma das necessidades das empresas tem sido a capacidade de lidar com as diferentes gerações atuantes no mercado de trabalho, cada uma com as suas peculiaridades e comportamentos distintos (OLIVEIRA *et al.*, 2012). Portanto, será feita uma identificação dos tipos de gerações presentes no mercado de trabalho e suas distinções, com enfoque na Geração Y.

As gerações atuantes atualmente no ambiente de trabalho são: os Tradicionais, nascidos antes de 1946; os *Baby Boomers*, nascidos entre 1946 até 1964; a Geração X, nascidos entre 1965 e 1981; a Geração Y, nascidos entre 1982 e 2000 (LANCASTER; STILLMAN, 2010).

A geração Y, que é o foco principal desse trabalho, possui algumas características bem diferentes das gerações passadas. Segundo Oliveira *et al.* (2012), essa geração não se submete as atividades de submissão enfrentadas no início das carreiras, pois estão acostumados a conseguir o que querem, portanto lutam por posições e salários ambiciosos. Destaca-se ainda a preocupação com o meio ambiente e causas sociais, diferente de suas gerações antecessoras.

Enfrentam também dificuldades em aceitar a forma de liderança imposta pela Geração X, pois essa normalmente atua através da liderança com poder, obrigando os subalternos a abordar seus métodos para atender os objetivos. Diferente da liderança de autoridade, que permite mais liberdade, o gestor utiliza suas habilidades para que os demais atendam a sua vontade por bel-prazer, sendo a última mais bem aceita pela Geração Y. (OLIVEIRA *et al.*, 2012).

Durante a fase de transição da geração dos *Baby Boomers* para a Geração X, o mercado não esperava pela mudança de comportamento dos novos ingressantes do mercado de trabalho. De forma semelhante ocorreu com a Geração Y ou também como é chamada Geração do Milênio, fato esse que ocorreu no fim dos anos de 1990 através dos empregos de meio período. Dessa forma, aquele antigo dizer “sempre foi assim” pode se considerar em risco de ser abolido. (LANCASTER; STILLMAN, 2010).

A melhor maneira encontrada por Lancaster e Stillman (2010) para descrever essa geração foi utilizar o “Fator M”, que é uma análise de sete tendências (educação no lar, garantia de direitos, significado, grandes expectativas, necessidade de dinamismo, rede social e colaboração) que os formaram e que os acompanha no trabalho.

A conclusão dos autores com relação à Geração Y é que são filhos protegidos, com grande autoestima, possuem muito a oferecer, mas também esperam muito em troca. E eles buscam significado no que fazem, quando suas expectativas não são atendidas no emprego eles tendem a buscar outro, há constante procura por conhecimento, novos métodos de relação pessoal e formas de consumo, e por fim, essa geração está sempre disposta a argumentar.

Para complementar a definição das características da Geração Y, faz-se uso da seguinte definição:

[...] 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).

Segundo Alberton e Beuren (2003) as pessoas são o capital intelectual da empresa, pois fornecem conhecimentos, habilidades e inteligência, o que possibilita a tomada de decisões racionais e que os objetivos da empresa sejam alcançados. Compete ao setor de Recursos Humanos (RH) a seleção dos profissionais que melhor vão atender as necessidades da empresa e que correspondem as especificações do cargo. Antes de buscar pessoas no mercado, estes devem saber quais cargos precisam ser preenchidos, para que se atentem as pessoas que poderão ocupa-los.

Portanto, ainda segundo os autores, a etapa de recrutamento é uma das mais importantes para a empresa na hora de admitir um funcionário. Esse recrutamento pode ser interno ou externo. Onde o primeiro é a realocação do próprio pessoal (através de promoções), o que é bom para a empresa tendo em vista que estes colaboradores já conhecem a empresa, e o segundo é a contratação de novos funcionários.

Para que a empresa tenha competitividade no mercado de trabalho, ter melhor pessoal é essencial. Para conseguir esse diferencial em seus colaboradores tem-se que atraí-los, segundo Faissal *et al.* (2015), aquelas empresas que contribuem para o desenvolvimento dos funcionários, são mais atrativas aos que estão de fora. Portanto, tendem a ter mais chances de atrair a atenção de profissionais com mais capacidade.

As empresas que conseguem ser atrativas não sofrem por falta de profissionais competentes, afinal estes vão até elas. Como consequência, as empresas gastam mais tempo para distinguir e escolher aqueles colaboradores que serão de melhor serventia. (FAISSAL *et al.*, 2015).

Para que o candidato à vaga de emprego seja admitido, normalmente as empresas fazem uso de diversos processos de análise. Conforme o exposto por Alberton e Beuren (2003), nas empresas de auditoria esses métodos são: testes escritos e redação, testes de conhecimentos e habilidades, análise de grafologia (método que permite interpretar as características da pessoa através da caligrafia), testes orais (apresentação de um tema), dinâmica de grupo e/ou prova situacional e a entrevista de seleção.

Após o processo de seleção, cabe à empresa escolher dentre os que se apresentaram para o preenchimento das vagas aqueles que mais se adequam as necessidades da empresa e

dos cargos. No caso das empresas de auditoria especificamente, o perfil procurado nos candidatos é:

- [...] a) pessoas sem experiência de trabalho, que estejam na faixa etária entre 20 a 25 anos de idade;
- b) estudantes dos cursos de Administração de Empresas (incluindo especialidades, tais como: Análise de Sistemas, Comércio Exterior), Ciências Contábeis, Ciências da Computação (Processamento de Dados, Tecnologia da Informação), Direito, Economia (Relações Internacionais) e Engenharia. Também os recém-formados nesses cursos fazem parte do público-alvo para o recrutamento de novos auditores.
- c) sólida formação acadêmica de universidades/faculdades USP (Universidade do Estado de São Paulo), FGV (Fundação Getúlio Vargas), PUC (Pontifícia Universidade Católica), Mackenzie e FAAP (Faculdade Armando Alves Pentead). Algumas empresas também consideram o conceito da universidade, avaliado pelo 'provão' ou pelo ranking publicado na revista Playboy do mês de setembro, pela Editora Abril, sobre os cursos e universidades brasileiras;
- d) inglês; e
- e) conhecimentos de informática como usuário. (ALBERTON e BEUREN, 2003, p. 14).

Segundo Santos (2011), a Geração Y é muito compatível com as necessidades atuais do mercado. Porém, possuem algumas características que tornam o gerenciamento complexo, uma dessas características é o direcionamento da própria carreira. Essa geração tem por característica, só demonstrar seu comprometimento com a empresa quando percebem que estão tendo retornos satisfatórios.

Contudo, no ramo da Auditoria, essa preocupação da Geração Y com o direcionamento da própria carreira, se torna diminuta. Tendo em vista que ao ingressar nessas empresas eles já possuem conhecimento das possibilidades e formas de crescimento profissional, podendo chegar a ser sócios da empresa (ALBERTON e BEUREN, 2003). Dessa forma eles continuam motivados para o trabalho e a saída por insatisfação, o que é característico dessa geração, tende a ser menor.

Dando sequência ao pensamento dos autores, para as empresas de auditoria, um quadro de funcionários bem capacitado é vital, tendo em vista que estas entidades trabalham com prestação de serviços. Portanto quando contratam um auditor com o perfil desejado, passa-se a investir na capacitação deste. A gestão de pessoas dessas empresas acompanha as evoluções no mercado de trabalho, o que possibilita ter profissionais habilitados e com competências para enfrentar mudanças rápidas e radicais no mercado. Têm-se dado importância também à formação comportamental dos profissionais, tendo em vista que são atividades que requerem controle emocional no contato com outras pessoas.

De acordo com a pesquisa de Júnior (2015) a pró-atividade é uma das características buscadas nos trainees, pois a profissão de auditor requer iniciativa, busca constante pelo

aprendizado e conhecimento. Com relação aos trabalhos, grande parte das vezes, exige-se o deslocamento físico da equipe que vai realizar o trabalho até a empresa contratante, portanto esse profissional deve ser capaz de se relacionar com diferentes pessoas, desta forma faz-se necessário a quem quer ingressar na carreira adaptabilidade/resiliência.

Devem ser ainda organizados, possuir espírito de equipe, comportamento cético, apresentar curiosidade (tendo em vista que estes precisam verificar se há fraudes e/ou erros nas demonstrações das empresas) e serem éticos, sendo essa última qualidade um requisito das normas de auditoria. (JÚNIOR, 2015).

Ainda dando sequência ao exposto pelo autor, notas e a instituição de ensino que o candidato seus respectivos cursos de graduação não possuem peso na hora do ingresso nas empresas de auditoria. O que pode influenciar no critério de seleção são as experiências que o candidato já possui e o nível de inglês.

Tabela 1 – Perfil esperado aos candidatos a trainee de Auditoria

<u>Perfil</u>	<u>Explicação</u>
Jovens	Perfil das empresas de auditoria
Interessadas	Complexidade e minuciosidade (aprendizado trará a excelência)
Crescimento profissional	Posição de destaque no futuro dentro da organização
Área de formação	Ciências Contábeis, Administração de empresas e Economia
Plano de carreira	Desenvolvimento de habilidades e competências
2 últimos anos de graduação	Os trainees receberão treinamentos complexos que demandam conhecimento prévio
* Inglês e intercâmbio	Metodologia, materiais de suporte, reportings todos em inglês

Fonte: JÚNIOR, 2015

3 METODOLOGIA

A metodologia da pesquisa consiste em um trabalho exploratório, descritivo e com abordagem qualitativa. Essas características são justificadas, de acordo com o exposto por Gil (2002), como a necessidade empírica de evidenciação do mercado de auditoria.

Ainda conforme o exposto pelo autor, com relação aos procedimentos técnicos de pesquisa, utilizou-se a técnica de levantamento. Que consiste na análise de dados conquistados através de indivíduos com uma característica previamente determinada em comum, a fim de adquirir o conhecimento desejado, esse método é feito através de uma interrogação direta.

Para a coleta de dados, foi elaborado e aplicado um questionário com perguntas objetivas sobre o tema abordado na pesquisa. Perguntas estas que fossem de fácil compreensão aos respondentes e que gerassem as informações necessárias para elaborar a conclusão do trabalho. Este questionário foi enviado para os respondentes através do e-mail.

As perguntas contidas no questionário se referem principalmente a gestão de funcionários da geração Y, as características que se espera de um candidato a vaga de trainee em auditoria e quais são os principais erros cometidos por essa geração quando ingressa nesse ramo.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

As respostas obtidas para elaboração dessa pesquisa foram coletadas através de um questionário, que foi enviado para 25 auditores através de e-mails ou entregues em empresas. Foram obtidas o total de 3 respostas, o que corresponde a 12% do total contatado. As perguntas do questionário se dedicam a compreender se a Geração Y tem se adaptado a esse ramo de emprego, ou se as suas características tem atrapalhado o desenvolvimento deles na carreira.

Ao se analisar as respostas da pergunta que buscava compreender se as empresas estavam tendo dificuldades em gerir os profissionais da geração Y, foi possível perceber que as empresas de pequeno/médio porte estão tendo mais problemas em gerir essas pessoas. Já as multinacionais parecem estar sabendo controlar bem as diferenças que são apresentadas, por possuírem um ambiente organizacional muito dinâmico.

Conforme as respostas obtidas, as características que mais atrapalham essa geração nesse ramo de atuação são: ansiedade, pouco compromisso, interesse em desenvolver profissionalmente, não saber escutar os problemas da equipe, falta de concentração e foco. E as características que foram apontadas como favorecem são: conhecimentos em informática, capacidade de se adaptar rápido as trocas de programas, dinamismo, motivação, criatividade, resiliência, empolgação, agilidade e audácia.

Para que sejam considerados boas opções nos processos de trainee, é importante que os recém-formados apresentem alguns atributos que são adequados para a realização desse trabalho. Entende-se que pró-atividade, criatividade, capacidade de trabalhar em equipe, possuir uma postura discreta, bons níveis de conhecimento dos conteúdos da graduação e

dedicação, são possivelmente o que os entrevistadores buscam quando estão analisando os candidatos.

O fato das pessoas dessa geração quando não estão satisfeitas, seja com o trabalho em si ou com a remuneração, simplesmente saírem da empresa parece ser um fator mais relevante nas empresas de pequeno/médio porte, tendo em vista que as gerações anteriores eram mais apegadas à estabilidade e sendo assim essas empresas possuíam uma rotação de pessoas menor. Porém as multinacionais vêm sofrendo com a rotação de pessoas em sua grade de funcionários há algum tempo, desta forma essa característica, em específico, da geração Y não tem afetado esse tipo de empresa.

As principais causas de demissões para pessoas que acabam de adentrar nesse ramo normalmente são a falta de responsabilidade, perca de prazos, individualismo, não saber trabalhar em equipe, falta de profissionalismo e de dedicação. Essas características não são toleradas, pois acabam por atrapalhar o andamento do trabalho e essas empresas normalmente trabalham com prazos de serviço anteriormente delimitados. Falhas de não comprimento da entrega do trabalho dentro do prazo estipulado prejudicam a imagem da empresa e todo o cronograma de atividades.

No que se refere às qualidades que façam os funcionários se sobressaírem perante os olhos de seus superiores e conseqüentemente atinjam um melhor desempenho profissional, alguns dos respondentes apontaram as seguintes características: dedicação, descrição e interesse. No que diz respeito às multinacionais, aparentemente não há características em específico. Pois essas empresas buscam deixar sempre claro para os seus funcionários o perfil que eles querem, portanto para ser bem visto aos olhos dos superiores é necessário estar dentro desses padrões que foram pré-estipulados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As diferenças entre cada geração são elementos complexos e que podem prejudicar o mercado de trabalho, já que as duas principais em atuação no momento possuem ideias conflitantes. Como por exemplo, a forma de liderança que a geração X normalmente utiliza, liderança com poder, é de difícil aceitação para a geração Y que prefere ser gerida por uma liderança onde exista mais liberdade.

A fase de mudança de uma geração para outra, dentro das empresas, é uma fase complexa e que pode gerar problemas para as empresas. Portanto este trabalho buscou

apresentar quais são as características que mais auxiliam a geração Y a adentrar no ramo de auditoria externa e quais são as que mais atrapalham essa geração em atingir sucesso nessa carreira.

De acordo com as análises realizadas entende-se que as características dessa geração que tem sido vistas com bons olhos nesse ramo são: a facilidade com informática, a capacidade de se adaptar a mudanças nos programas e criatividade. Já os fatores que tem atrapalhado um melhor desempenho profissional desses indivíduos são: ansiedade, pouco compromisso com o trabalho e falta de concentração.

Através das respostas obtidas concluiu-se que o mercado de auditoria está sabendo lidar com a inserção dessa geração no mercado de trabalho, principalmente as empresas multinacionais, sendo que estas já possuíam uma rotatividade de funcionários bem alta, o que é uma das características dessa geração.

Com relação à elaboração da pesquisa, deve-se evidenciar que houve algumas limitações. Uma vez que o número de respostas do questionário obtidas foi baixo, contudo isso não inviabiliza a pesquisa. Para trabalhos futuros entende-se que seria interessante ampliar o estudo para o estado de Minas Gerais.

REFERÊNCIAS

AAKER, David A. **Administração estratégica de mercado**. Tradução de Aline Evers. 9. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

ALBERTON, Luiz; BEUREN, Ilse Maria. A formação comportamental de auditores contábeis independentes: um estudo multicaso. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 1, n. 2, nov. 2003.

ASSIS, Edirene Teresinha de; ALVARENGA, Franciane de Oliveira; LACERDA, Clodoaldo Fabrício José. Relevâncias e desafios do perfil do auditor externo: um estudo de caso. *In*: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 11., 2014. **Anais...** . 10 p. Disponível em: < <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/702050.pdf>>. Acesso em: 1 jun. 2015.

ATTIE, William. **Auditoria: conceitos e aplicações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BOYNTON, William C.; JOHNSON, Raymond N.; KELL, Walter G. **Auditoria**. Tradução de José Evaristo dos Santos. São Paulo: Atlas, 2002.

BROWN, Richard. *A history of accounting and accountants*. New York: Cosimo Books Inc., 2006.

FAISSAL, Reinaldo *et al.* **Atração e seleção de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2015.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HOOG, Wilson Alberto Zappa; CARLIN, Everson Luiz Breda. **Manual de auditoria contábil**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

JÚNIOR, Vicente Bruno. Demandas e necessidades do mercado de auditoria para a geração y. **Revista de Administração do Sul do Pará**, Pará, v. 2, n. 3, set./dez. 2015. Disponível em: <<http://www.reasp.fesar.com.br/index.php/REASP/article/view/51>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

KALLAPUR, Sanjay; SANKARAGURUSWAMY, Srinivasan; ZANG, Yoonseok. *Audit Market Concentration and Audit Quality*. **SSRN Working Papers**, 2010. Disponível em: <<http://ssrn.com/abstract=1546356>>. Acesso em: 31 maio 2015.

LANCASTER, Lynne C.; STILLMAN, David. **O y da questão**: como a geração y está transformando o mercado de trabalho. Tradução de Leandro Woyakoski. São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, Maia De *et al.* A psicanálise e o poder das Gerações X Y Z. *In*: CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y PRÁCTICA PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA, 4., 2012, Buenos Aires. **Anais...** Disponível em: <<http://www.aacademica.com/000-072/396.pdf>>. Acesso em: 31 maio 2015.

SANTOS, André Laizo dos. **A Geração Y nas organizações complexas**: um estudo exploratório sobre a gestão dos jovens nas empresas. 2011. 154 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. 16 p. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-30032012-153841/en.php>>. Acesso em: 1 jun. 2015.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DE COLETA DE DADOS

- 1) As empresas de auditoria têm enfrentado dificuldades em gerir os profissionais da Geração Y?
- 2) Quais as características dessa geração que mais atrapalham o progresso desses profissionais dentro da empresa? E quais características favorecem?
- 3) O que um recém-formado tem que possuir para ser considerado uma boa escolha no processo de trainee?
- 4) O fato da Geração Y não hesitar em trocar de empresa/carreira quando se sente pouco valorizado ou sem perspectiva de crescimento na empresa tem atrapalhado as empresas de auditoria?
- 5) É possível moldar essa geração para se adequar as necessidades do ramo de auditoria?
- 6) Quando iniciam nas empresas quais erros/incompatibilidades podem acarretar em uma demissão?
- 7) Há alguma característica que se sobressaia as demais e dessa forma o profissional consiga se por em destaque aos olhos de seus superiores?

PERGUNTAS SOBRE O RESPONDENTE

- 1) Idade: _____.
- 2) Gênero: ____ masculino ____ feminino
- 3) Nível de escolaridade _____. Se possuir graduação ou estiver fazendo, qual curso? _____. Qual universidade/faculdade? _____.
- 4) Cargo que exerce _____.
- 5) Trabalha com auditoria há quantos anos? _____.