


Carreira acadêmica de professores de contabilidade: evidências geracionais na Modernidade Líquida


Iago França Lopes¹

 <https://orcid.org/0000-0001-7627-4815>
E-mail: iago.lopes@facc.ufrj.br

Levy Ruanderson Ferreira da Silva²

 <https://orcid.org/0000-0001-8891-9270>
E-mail: levy.ruanderson@gmail.com

Edson Ferreira de Araújo³

 <https://orcid.org/0009-0001-0604-3509>
E-mail: ferreira.araujo@posgrad.ufsc.br

¹ Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Rio de Janeiro, RJ, Brasil

² Universidade Federal da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, João Pessoa, PB, Brasil

³ Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Departamento de Contabilidade, Florianópolis, SC, Brasil

Recebido em 11/09/2023 – Desk aceite em 10/10/2023 – 4ª versão aprovada em 26/07/2024

Editor-Chefe: Andson Braga de Aguiar

Editora Associada: Jacqueline Veneroso Alves da Cunha

RESUMO

Este artigo teve por objetivo discutir as experiências do início da carreira acadêmica de docentes-pesquisadores em contabilidade pertencentes às gerações Y e Z à luz da Modernidade Líquida. As carreiras em contabilidade são tratadas nos estudos sob uma perspectiva biológica, linear e tradicional. Neste estudo, amplia-se essa visão, uma vez que este a posiciona em uma perspectiva não linear para os sujeitos pertencentes às gerações Y e Z imersos na Modernidade Líquida. Assim, esta investigação mostra-se como uma abordagem contemporânea de pesquisa e possibilita a construção de explicações para a transformação da paisagem social de uma profissão. A alteração da configuração de uma profissão ocorre por meio de mudanças contextuais. Nesse processo, a liquidez discutida por Bauman (2001) permite explicar o escopo e o desenvolvimento da vida pública e privada dos sujeitos pertencentes às gerações Y e Z no início da carreira acadêmica na contabilidade, em termos de construção de sua trajetória profissional e seus projetos nos espaços socioacadêmicos. A pesquisa apresenta uma sistematização de elementos da Modernidade Líquida para explicar a carreira acadêmica em contabilidade sob uma perspectiva não linear. Além disso, disponibiliza para o campo prático de um mapeamento explícito das atividades a serem praticadas na carreira acadêmica em contabilidade e o posicionamento das gerações Y e Z sobre essas. A pesquisa é qualitativa e foi construída a partir de entrevistas semiestruturadas com 16 professores pertencentes às gerações Y e Z. Após a realização das entrevistas, essas foram transcritas e tratadas por meio da técnica de *template analysis* para a construção de evidências. As experiências do início da carreira acadêmica em contabilidade dos pertencentes às gerações Y e Z apresentam explicações inscritas na Modernidade Líquida. Os resultados mostram que as experiências são amparadas nas dimensões interpessoal, demográfica e de ensino profissional.

Palavras-chave: experiências profissionais, carreira acadêmica em contabilidade, gerações Y e Z, Modernidade Líquida.

Endereço para correspondência

Iago França Lopes

Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis,
Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis
Palácio Universitário, Avenida Pasteur, 250 – CEP: 21941-901
Botafogo – Rio de Janeiro – RJ – Brasil

Este é um texto bilíngue. Este artigo também foi traduzido para o idioma inglês, publicado sob o DOI [10.1590/1808-057x20241999.en](https://doi.org/10.1590/1808-057x20241999.en)

Trabalho apresentado na 23ª USP International Conference on Accounting, São Paulo, SP, Brasil, julho de 2023.



Academic careers of Accounting teachers: Generational evidence in Liquid Modernity

ABSTRACT

The aim of this article is to discuss the early academic career experiences of accounting teacher-researchers belonging to Generations Y and Z in the light of Liquid Modernity. Accounting careers have been studied from a biological, linear and traditional perspective. This study extends this view by placing it in a non-linear perspective for subjects belonging to Generations Y and Z, immersed in Liquid Modernity. This investigation, therefore, represents a contemporary research approach and allows the construction of explanations for the transformation of the social landscape of a profession. Changes in the configuration of a profession occur through contextual changes. In this process, the liquidity discussed by Bauman (2001) makes it possible to explain the scope and evolution of the public and private lives of individuals belonging to Generations Y and Z at the beginning of their academic careers in accounting, in terms of the construction of their professional trajectories and their projects in socio-academic spaces. The research presents a systematization of elements of Liquid Modernity to explain the academic career in accounting from a non-linear perspective. It also provides the practical field with an explicit mapping of the activities to be practiced in an academic career in accounting and the position of Generations Y and Z in relation to them. The research is qualitative and is based on semi-structured interviews with 16 teachers belonging to Generations Y and Z. After the interviews were conducted, they were transcribed and processed using the template analysis technique to build evidence. The experiences of Generations Y and Z at the beginning of their academic careers in accounting present explanations inscribed in Liquid Modernity. The results show that the experiences are supported by the interpersonal, demographic and professional teaching dimensions.

Keywords: professional experiences, academic career in Accounting, generations Y And Z, Liquid Modernity.

1. INTRODUÇÃO

A carreira acadêmica em contabilidade está alinhada a contextos sociais, uma vez que os limites empíricos, em termos de pesquisa envolvendo a carreira acadêmica em contabilidade, pautam-se por reconhecer contextos sociais como influenciadores da carreira (Hasselback & Carolfi, 1995; Lopes, 2021), das decisões dos gestores (Pop-Vasileva et al., 2014) e dos elementos e características individuais como determinantes desse processo (Souza et al., 2021; Lopes & Colauto, 2022).

A carreira acadêmica em contabilidade é responsável por formar pessoas nessa área de conhecimento (Pop-Vasileva et al., 2014). Para os profissionais acadêmicos, a educação continuada é um processo constante, uma vez que a contabilidade passa por inúmeras mudanças, sejam relacionadas a normas e procedimentos ou ao atendimento dos inúmeros usuários. Ademais, o ambiente acadêmico é responsável por um tripé de sustentação de uma sociedade por meio da promoção da pesquisa, ensino e extensão (Souza et al., 2021). Nesse caminhar, observa-se que a sociedade contemporânea está imersa na Modernidade Líquida (Bauman, 2001). Para Bauman (2001), a Modernidade Líquida aponta para relações construídas pela instantaneidade e sob a ótica do consumo imediato.

Esse período, por sua vez, tem elementos e características que tangenciam a carreira acadêmica em contabilidade e podem transformar a paisagem social dessa profissão

(Lopes, 2021). Na literatura, são discutidas algumas aproximações empíricas dessas construções. Desse modo, torna-se importante ampliar essa discussão, uma vez que, ao longo da história do desenvolvimento da profissão contábil, observa-se que os períodos sócio-históricos alteraram a forma como a contabilidade era praticada (Lopes, 2021). Assim, busca-se fornecer respostas ao campo disciplinar para entender as experiências do início da carreira acadêmica de docentes-pesquisadores em contabilidade. Esse período pode contribuir para a construção de uma paisagem social diferente daquela inscrita e desenvolvida pela Geração X e pelos *baby boomers* (Hsiao & Nova, 2016).

O início da carreira acadêmica é permeado por um “choque com a realidade”, em que docentes enfrentam problemas relacionados ao preparo para o exercício profissional e à necessidade de validação por parte dos alunos (Araújo et al., 2015; Lima et al., 2015). Além disso, esse início de carreira é entendido por Veenman (1984) como o mais problemático, uma vez que há a necessidade de adaptações em relação às expectativas criadas. Desse modo, em sujeição à Modernidade Líquida, observa-se que os profissionais inscritos no início da carreira constroem a identidade profissional num contexto submerso pela precarização das relações interpessoais, demográficas e de ensino-aprendizagem. Para os pertencentes às gerações Y e Z, os elementos da Modernidade Líquida transcritos

são cada vez mais potencializados com o advento da internet, a expansão universitária e as diversas formas de interação entre os indivíduos da comunidade acadêmica. Nesse cenário de liquidez, as pessoas inseridas nessas gerações são cada vez mais motivadas a tomar decisões que buscam construir espaços e a identidade profissional (Souza & Colauto, 2020).

No campo de pesquisa, observa-se que as aproximações ocorrem com estudantes da Geração Y (Hsiao & Nova, 2016) e de contabilidade do estado do Paraná (Santos & Almeida, 2018). Além disso, Araújo et al. (2017) discorrem sobre a satisfação dos professores de contabilidade ao longo da trajetória profissional, coexistindo com dilemas sobre a sustentabilidade da carreira em contabilidade e os avanços tecnológicos (Wanderley, 2021).

Nesse sentido, amplia-se o escopo empírico da temática, em que se busca discutir os fatores determinantes que influenciam os acadêmicos de contabilidade na escolha de suas carreiras após a graduação (Cheisviyanny et al., 2022). Em termos práticos, a Association of Chartered Certified Accountants e a International Federation of Accountants (ACCA & IFAC, 2021, 5 de maio) observaram contadores da Geração Y, evidenciando que, no início da carreira, esses profissionais estão dispostos a contribuir para a economia das empresas, acreditando que essas têm um papel social, mesmo com espaço para ampliar essa responsabilidade.

Explicitamente, as discussões envolvendo carreira acadêmica e Modernidade Líquida podem ser vistas na pesquisa de Strauß e Boncori (2020). No campo da contabilidade, tais discussões são visualizadas na pesquisa de Lopes e Colauto (2021). Strauß e Boncori (2020) discutem a carreira acadêmica de mulheres da área de ciências sociais aplicadas que vivem na academia neoliberal. O estudo aponta que corpos femininos são sujeitos a assumir inúmeras funções acadêmicas e administrativas nos espaços universitários. Para Nganga (2019), as mulheres também assumem atividades acadêmicas que são rejeitadas por homens devido à ausência de recursos ou à falta de prestígio social.

A pesquisa de Lopes e Colauto (2021) se aproxima dos estudantes de pós-graduação em contabilidade no Brasil. No estudo, discutiram-se as expectativas de carreira acadêmica em contabilidade e as experiências socioacadêmicas. Como resultado, evidencia-se que há uma relação positiva entre as expectativas para o desenvolvimento das atividades da carreira acadêmica e as experiências que as pessoas das gerações Y e Z vivenciam na comunidade universitária. Desse modo, busca-se tangenciar que as construções de Strauß e Boncori (2020) e Lopes e Colauto (2021) são pontos de partida para a

construção de evidências sobre como as pessoas das gerações Y e Z têm experienciado o início da carreira acadêmica em contabilidade no Brasil.

Nota-se que as discussões teóricas apontam para a necessidade de investigações que respondam à seguinte questão: quais são as experiências do início da carreira acadêmica de docentes-pesquisadores em contabilidade pertencentes às gerações Y e Z à luz da Modernidade Líquida? Como objetivo, busca-se discutir as experiências do início da carreira acadêmica de docentes-pesquisadores em contabilidade pertencentes às gerações Y e Z à luz da Modernidade Líquida.

Diante da proposta de pesquisa, apresentam-se as gerações Y e Z de modo conjunto. A opção por essa abordagem está em linha com a pesquisa anterior de Lopes e Colauto (2021). Esses autores apontaram que, no campo da contabilidade, essas gerações podem ser consideradas uma unidade geracional, uma vez que são gerações que foram expostas a experiências similares durante a pós-graduação. Essas experiências consistem em relações com amigos, professores, orientadores, locais de construção de espaços científicos, volumes de disciplinas e experiências profissionais (Lopes & Colauto, 2021).

Ao longo das últimas décadas, os programas de pós-graduação em contabilidade foram criados e fortalecidos, buscando contribuir para o desenvolvimento da ciência no Brasil. Nesse sentido, a pós-graduação em contabilidade apresenta algumas características relevantes a serem destacadas. Primeiro, observa-se sua construção histórica relacionada à difusão curricular que (re)produz, instrumentaliza, hierarquiza e atende à lógica neoliberal e colonial dos países do Norte Ocidental. As reflexões sobre elitismo, racismo, sexismo e classismo são colocadas à margem, vigorando uma agenda de posicionalidades voltadas ao privilégio cis branco dominante, repercutindo em pautas e atores trazidos aos congressos, publicações em revistas de alto impacto e nas relações intergeracionais (Sauerbronn et al., 2023).

Além disso, há o reforço de métodos positivistas, cuja dominância de poder está enraizada e se reflete nas pesquisas realizadas nos programas de pós-graduação em contabilidade. Desse modo, o que vigora é o ajuste dos novos pesquisadores aos métodos empregados que enfocam as relações causais, por vezes bastante questionáveis entre aqueles que têm novas maneiras de pensar a contabilidade (Sauerbronn et al., 2023).

Esse movimento positivista-normativo pode estar relacionado à observação de Nganga (2019) ao retratar o produtivismo acadêmico e a marginalização dos grupos não hegemônicos nos programas de pós-graduação (Nganga et al., 2023). Além disso, há o reconhecimento

de que o estágio à docência tem sido positivo para os profissionais assimilarem conteúdo e aprimorarem a prática docente (Lima & Araujo, 2019).

Em conexão com a formação pedagógica dos docentes, debate-se que os programas de pós-graduação em contabilidade no Brasil são portas necessárias para discutir a multidisciplinaridade metodológica aplicável às disciplinas, as pressões relacionadas ao produtivismo e as desigualdades de gênero, raça e identidade (Nganga, 2019, 2023a, 2023b).

Nesse sentido, os resultados apresentados sobre início da carreira docente podem estar associados à formação durante a pós-graduação que, ao promover a precarização do trabalho, a transitoriedade e a liquidez das relações profissionais e institucionais, dificulta o pensamento transversal e inovador do processo reflexivo e crítico diante das produções acadêmicas (Lopes & Colauto, 2021; Nganga et al., 2022). A pesquisa contribui para a literatura que discute o conflito geracional, uma vez que o ingresso das gerações Y e Z no mercado de trabalho tende a gerar situações de conflito e realinhamento de valores e significados de carreira (Lombardia, 2008; Oliveira, 2010).

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Experiências: O Início da Carreira das Gerações Y e Z na Modernidade Líquida

Bauman (2001) argumenta que a Modernidade Líquida cerca o desenvolvimento da sociedade e das relações sociais. Para sustentar o argumento das relações líquidas, discorre-se sobre o desenvolvimento da vida em sociedade, a saber: (i) emancipação; (ii) individualidade; (iii) tempo/espaço; (iv) trabalho; e (v) comunidade (Bauman, 2001). A Tabela 1 sumariza os conceitos da Modernidade Líquida.

A partir dos elementos conceituais apresentados, Lopes (2021) alinhou essa lógica de Modernidade Líquida às experiências de cunho (1) interpessoal, (2) demográfico e relacionadas (3) ao ambiente de ensino profissional, e testou empiricamente em pós-graduandos em ciências contábeis. Na pesquisa de Lopes (2021), realizou-se uma *survey* e aplicou-se um instrumento estatístico que validou os constructos postos nessa investigação e que servirá de base para a construção do modelo teórico desta pesquisa.

Avançando nesse olhar e entendendo a liquidez como um período sócio-histórico que oferece desafios para os sujeitos expostos, torna-se relevante alinhar tais processos ao início da carreira docente, como passo complementar ao que está disposto na literatura de Modernidade Líquida e carreira acadêmica em contabilidade. O incentivo desta investigação também é reforçar o processo já interpretado

Em termos de originalidade, essa discussão busca alinhar as experiências de docentes-pesquisadores do início de carreira das gerações Y e Z na Modernidade Líquida. Esse corte geracional é relevante na medida em que a Geração Z deve constituir 23% da força de trabalho mundial até 2024 e, até 2030, 50% da força de trabalho será composta pela Geração Y (Forbes STORE, 2023, 23 de outubro). Esses sujeitos estão transformando o mercado de trabalho em termos de valores e crenças (Bonifácio, 2014), e esse encontro com os valores e crenças das gerações anteriores pode resultar em mudanças, as quais afetarão toda a sociedade.

Esses jovens estão imersos em um período de decisões que outras gerações já passaram e que estavam instaladas na Modernidade Sólida (Bauman, 2001). A Modernidade Sólida é um período também discutido por Bauman (2001), no qual as relações estavam inscritas em elementos de longo prazo e a carreira era entendida em uma perspectiva biológica. Essa perspectiva biológica prega a ideia de que as pessoas ingressam nas empresas e ali permanecem até a aposentadoria (Bauman, 2001).

por Lopes (2021) e avançar tal lógica de liquidez para o início da carreira acadêmica em contabilidade.

2.1.1 Experiências interpessoais no início de carreira acadêmica das gerações Y e Z

Na Modernidade Líquida, os relacionamentos se tornam mais fluidos. Dessa forma, os nichos da vida inscritos na emancipação e individualidade contribuem para a formatação de desafios e experiências interpessoais dos sujeitos. Para este estudo, adota-se a delimitação proposta por Santos Neto e Franco (2010) no que tange à definição de uma geração: (a) *baby boomers* (nascidos no período 1946-1964); (b) Geração X (nascidos no período 1965-1978); (c) Geração Y (nascidos entre 1979-1992); e (d) Geração Z (nascidos no período 1993-2010). Essas duas últimas são o foco desta investigação. Focando na Geração Y, Oliveira (2010) elenca que essa geração apresenta um conjunto de características influenciadas pelo ritmo de mudanças das coisas e dos relacionamentos e pela velocidade de acesso a informações para a compreensão do mundo.

As pessoas que compõem a Geração Z têm por característica principal o fato de não conhecerem o mundo sem a internet. Além do mais, essa geração presenciou o avanço tecnológico e a ocupação da internet pelas redes sociais (Santos Neto & Franco, 2010; Veloso et al., 2016).

Tabela 1*Sumarização dos conceitos dos elementos da Modernidade Líquida de Bauman (2001)*

Elementos da Modernidade Líquida	
Emancipação	O processo de emancipação do indivíduo ocorre por meio da liberdade praticada por esse na sociedade, uma vez que esse perde suas referências que estavam enraizadas e eram previamente estabelecidas pelos pais, mães e pela família de modo geral. A emancipação questiona a individualidade em curso, reforçando, dessa forma, que cada um tem seu próprio itinerário e horário.
Individualidade	A individualidade é uma consequência da liberdade preconizada pelas estruturas relacionais estabelecidas entre indivíduos e instituições sociais. A individualidade está imbricada na mobilidade e na flexibilidade para a construção da vida do indivíduo. A individualidade é entendida como o processo de autogerência dos seus atributos da vida pública e privada.
Tempo/espço	Os espaços, na sociedade líquida, são constituídos para a não permanência. Dessa forma, a estada nesses lugares é entendida sob um olhar de curto prazo. A flexibilidade apresenta-se como fator de disrupção que alinhava tempo/espço.
Trabalho	O trabalho é visualizado como um conjunto de experiências ao invés de elevada valorização dos postos hierárquicos ocupados pelos indivíduos. Além disso, passa a ser individualizado, desregulamentado e permeado pela flexibilidade, características que permeiam todos os espaços da vida do indivíduo.
Comunidade	Há a integração do indivíduo à sociedade. Mesmo diante das inseguranças e liberdades, os indivíduos sentem a necessidade de se estabelecer em uma comunidade que lhes garanta liberdade e segurança. A individualidade demanda por um espaço para que os indivíduos líquidos permaneçam, mesmo que temporariamente, diante de seus projetos e atividades pessoais e profissionais.

Fonte: *Lopes (2021, p. 38).*

Os pertencentes à Geração Z prezam pela instantaneidade e são mais adaptáveis à liquidez das relações.

A partir desse reconhecimento geracional, as experiências interpessoais podem estar alinhadas à possibilidade de relacionamentos que o meio acadêmico proporciona para o sujeito construir sua trajetória profissional em termos de experimentação e coleção de relacionamentos e redes, mesmo que temporários, que o conduzam ao seu objetivo profissional (Lopes, 2021; Zanazzi, 2016). Dessa forma, as experiências interpessoais ocorrem com o objetivo de conceder ao indivíduo emancipação, mobilidade e flexibilidade para a construção de sua trajetória profissional (Bauman, 2001; Lopes, 2021).

2.1.2 Experiências demográficas no início de carreira acadêmica das gerações Y e Z

A Modernidade Líquida defende a instantaneidade dos relacionamentos. Esse cenário pode permitir que

as trajetórias das gerações Y e Z sejam marcadas pela ocupação de inúmeros espaços, e a quebra da permanência em um único lugar pode se tornar um ganho para essas gerações (Bauman, 2001), ao mesmo tempo que difunde a precarização na ocupação de espaços e nas relações profissionais.

Nesse sentido, as experiências demográficas no início da carreira acadêmica das pessoas das gerações Y e Z estão pautadas na possibilidade de ocupar postos de trabalho temporários que se somam em um verdadeiro mosaico de experiências (Lopes & Colauto, 2021; Strauß & Boncori, 2020). Strauß e Boncori (2020) criticam esse processo de instantaneidade na medida em que as mulheres professoras que vivem na academia neoliberal e são imigrantes precisam assumir inúmeras tarefas para garantir a permanência nesses espaços. As evidências levantadas indicam dilemas relacionados à qualidade de vida, considerando a necessidade de equilibrar as experiências na academia com tarefas domésticas e relacionamentos familiares (Strauß & Boncori, 2020).

Assim, as experiências demográficas no início de carreira acadêmica de pessoas das gerações Y e Z estão inscritas na possibilidade de ocupar inúmeros espaços, sendo esses temporários com o objetivo de cumprir o plano pessoal e profissional.

2.1.3 Experiências de ensino e de cunho profissional no início de carreira acadêmica das gerações Y e Z

A Modernidade Líquida permitiu que o indivíduo construísse inúmeras experiências de ensino e profissionais (Zanazzi, 2016). Isso se deve ao fato de que se quebraram alguns tradicionalismos do trabalho e da carreira, inscritos principalmente nos aspectos biológicos e de permanência. Essas quebras ocorreram porque, ao longo do tempo, as pessoas ampliaram seus laços para além dos familiares e passaram a construir relações com inúmeras referências (Bauman, 2001). Enquanto na Modernidade Sólida o sujeito ingressava em uma empresa e lá permanecia até sua aposentadoria, na Modernidade Líquida a ideia de permanência no trabalho é inscrita com prazo de validade curto, ou seja, a permanência desse sujeito está pautada no atendimento de seus objetivos pessoais (Lopes, 2021), tangenciando esse aspecto para as gerações Y e Z, cuja permanência é pautada pelo alinhamento dos valores, da satisfação pessoal, da colaboração e da flexibilidade (Bonifácio, 2014).

Além disso, esse processo de mobilidade das pessoas na Modernidade Líquida alinha-se à perspectiva da ACCA e da IFAC (2021, de 5 maio), uma vez que essa mobilidade pode ser decorrência da busca ávida por qualidade de vida, saúde mental e alinhamento de valores entre colaborador e empresa. A ACCA e a IFAC (2021, 5

de maio) dedicaram-se a reconhecer a posição dos futuros contadores diante dos desafios da profissão contábil.

Partindo desse entendimento, as experiências de ensino e de cunho profissional são infinitas e são inúmeras as possibilidades de colecioná-las na comunidade universitária (Bauman, 2001; Lopes, 2021), uma vez que a carreira acadêmica alcança os nichos de ensino, pesquisa e extensão, além das atividades de cunho administrativo (Pop-Vasileva et al., 2014).

Os elementos de experiências de ensino e profissional são potencializados no espaço de liquidez, visto que os relacionamentos entre os indivíduos e com o ambiente tendem a ser transitórios. Isso remete à insegurança, fragilidade e solidão nos espaços profissionais, prevalecendo relações de curto prazo e o imediatismo dos projetos assumidos e autogerenciados (Bauman, 2001).

Nesse escopo, as relações na Modernidade Líquida percorrem a natureza de processos mais flexíveis e atribuições conduzidas para o espaço de participação de fluidez e pluralidade, preparando os indivíduos para novos desafios e vivências profissionais (Lopes, 2021). Dessa forma, as experiências de ensino e de cunho profissional para o início da carreira das gerações Y e Z são pautadas no escopo de que são inúmeras as experiências dispostas no ambiente acadêmico na medida em que as tarefas colecionadas por esses jovens fazem parte desse processo de construção da carreira na Modernidade Líquida (Zanazzi, 2016).

Sob os aspectos da Modernidade Líquida, as trajetórias entre as gerações podem ser marcadas por elementos distintos que envolvem essa construção social de cada indivíduo (Lombardia, 2008). Diante dessa construção teórica e empírica, propõe-se o modelo teórico-conceitual

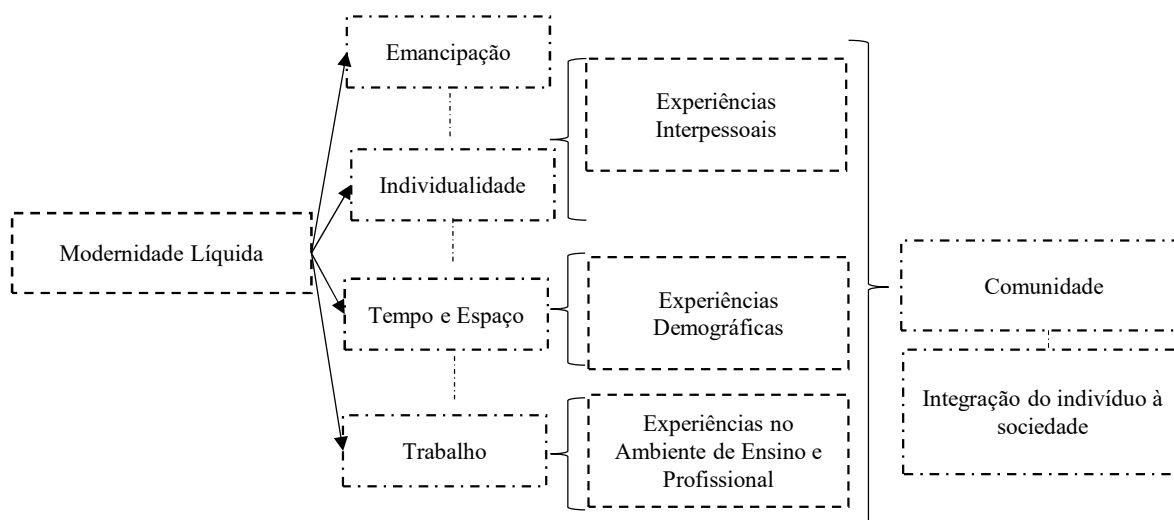


Figura 1 Modelo teórico conceitual de experiências do início da carreira acadêmica para as gerações Y e Z à luz da modernidade líquida.

Fonte: Elaborada pelos autores conforme Lopes (2021).

de experiências do início da carreira acadêmica para as gerações Y e Z à luz da Modernidade Líquida, conforme demonstrado na Figura 1.

A partir do modelo teórico conceitual construído, estima-se que os nichos de emancipação, individualidade, tempo, espaço, trabalho e comunidade permitem compreender as experiências do início da carreira acadêmica de docentes-pesquisadores em contabilidade pertencentes às gerações Y e Z.

2.2 Um Olhar para o Passado: Estudos Anteriores Relacionados à Temática

Na literatura, foram buscadas discussões relacionadas à temática das experiências do início da carreira docente conforme uma abordagem geracional à luz da Modernidade Líquida. Veenman (1984) elenca os principais problemas vivenciados por docentes ao longo do tempo e destaca que o início da carreira é um dos mais críticos, pois o docente se depara com inúmeras situações que fogem das suas expectativas. Nessa direção, dar aulas para grandes turmas e ministrar disciplinas que não são de sua área de interesse se constituem em alguns dos problemas identificados.

Bouzada et al. (2012) analisaram os desafios e dificuldades docentes no nível superior, em início de carreira, para inserção no mercado de trabalho, compreendendo as competências necessárias para exercer a função. Os achados apontam que, no início da carreira acadêmica, os problemas indicados pelos docentes estão relacionados à falta de prática acadêmica e à baixa experiência com a profissão. Além disso, a profissão requer maior cuidado com o *networking* e atualizações contínuas.

Araújo et al. (2015) identificaram que o início da carreira para os docentes de contabilidade representa um choque de realidade e é permeado por inúmeras situações que demandam gerenciamento e atenção, sendo a falta de tempo, a motivação dos discentes e a estrutura das instituições de ensino superior elementos que se mostram como problemas nesse início de carreira.

Lima et al. (2015, p. 63) discutem os principais problemas do início da carreira acadêmica em contabilidade: “desmotivação discente, heterogeneidade das classes, salas superlotadas, falta de tempo, dificuldade para determinar nível de aprendizado, quantidade de atividades administrativas.” Esses problemas moldam a identidade do docente de contabilidade.

Hsiao e Nova (2016) evidenciam elementos para a escolha de carreira na graduação em contabilidade no Brasil, abordando a temática por meio de um discurso geracional. Assim, para a Geração Y, a família pode ser

considerada uma instituição que exerce baixa influência na escolha da carreira. Em contrapartida, as discussões com amigos sobre seus interesses profissionais exercem grande influência nessa escolha. A Geração Y também é identificada como aquela que atribui maior valor às mudanças, dando menor relevância à conservação e à tradição.

Fox (2018) examinou as experiências dos doutorandos em contabilidade em uma instituição de ensino na América do Norte, analisando a influência da socialização nos estudantes de doutorado em formação. Os resultados dessa investigação, num primeiro momento, mostraram que os colóquios são importantes para o desenvolvimento crítico dos estudantes, principalmente diante da frente positivista do conhecimento contábil. As descobertas mostram que as relações fazem parte da construção da aprendizagem no doutoramento, abrindo caminhos para um próprio autoconhecimento nessa jornada e permitindo aos estudantes a construção de um pensamento mais profundo e crítico sobre seus objetos de estudo.

Araújo et al. (2019) investigaram se a autoeficácia influencia o planejamento da escolha da carreira docente na área contábil. Os resultados evidenciaram que políticas governamentais são relevantes para o reconhecimento da profissão docente e que a valorização/motivação percorre o caminho do plano de carreira e da preocupação com a qualidade da figura do professor para a educação.

Nganga (2019) relata o rompimento de barreiras que ocorrem na construção da identidade das docentes durante o processo de formação acadêmica no Brasil. Nesse estudo, evidências são construídas a partir de relatos de 18 mulheres. As trajetórias dessas mulheres na contabilidade são narradas com o propósito de refletir sobre seus corpos no contexto profissional, evocando principalmente a resiliência em persistir na academia e a atuação como sujeitos empáticos e humanizados.

Feldkercher (2020) busca compreender a condição jovem dos professores em fase de início da carreira acadêmica. A autora reconhece que as condições são inscritas em idade, semelhança com os alunos, disposição, nível de experiência, aceitação por parte dos alunos, reconhecimento pelos pares, entre outros elementos. Os resultados apontam que as experiências dos professores são pautadas na identificação com os alunos, na preocupação com a aceitação por parte desses e no reconhecimento pelos pares, vivenciando aspectos relacionados à sobrevivência e à descoberta.

Strauß e Boncori (2020) refletem sobre as experiências de profissionais estrangeiras em uma academia pensada para fomentar o neoliberalismo e a liquidez. Os achados evidenciam a posição precária reforçada por ritmos

variados entre o pertencimento e o não pertencimento dos corpos femininos em espaços acadêmicos. Embora ser mulher esteja relacionado ao estranhamento nesses ambientes, as estrangeiras estão mais suscetíveis às mudanças ao longo do tempo, ocasionadas por práticas antiéticas, alocações injustas de carga de trabalho e barreiras à progressão na carreira.

Lopes e Colauto (2022) discutem de que forma as experiências socioacadêmicas e as expectativas para a carreira acadêmica em contabilidade se diferenciam a partir das características observáveis das gerações Y e Z à luz da Modernidade Líquida. Assim, não há diferença entre os grupos geracionais. No quesito gênero, percebem que não há diferenças entre indivíduos e isso pode estar relacionado ao fato de os participantes não terem posicionalidades diferentes quanto às expectativas de atividades para a carreira acadêmica em contabilidade.

As pesquisas de Nganga et al. (2023a, 2023b) recuperam e problematizam a formação docente e a conflituosa

relação das experiências do *work-life conflict* de mulheres na jornada da pós-graduação. Os autores evidenciam que a relação entre carreira e experiências pessoais vem sendo alterada pela presença de mulheres no mercado de trabalho, inserindo-se em um âmbito da tecnologia e reordenamento organizacional (Nganga et al., 2023a, 2023b).

Com esse tímido arcabouço teórico, observa-se a necessidade de ampliar as discussões sobre a dinâmica do docente-pesquisador no início de carreira, a partir de perspectivas geracionais e da Modernidade Líquida. Essa ampliação também é incentivada por contradições empíricas evidenciadas na literatura, como as apontadas por Lopes e Colauto (2021) e Nganga (2023a, 2023b). Essas contradições abrem espaços para teorizações e aproximações com os atores que contribuem para a carreira acadêmica, a partir de suas vivências e realidades.

3. TRAJETÓRIA DE PESQUISA

Trata-se de pesquisa com abordagem qualitativa. Optou-se pela pesquisa narrativa, realizada por meio de entrevistas semiestruturadas. O roteiro semiestruturado foi composto por quatro questões: a primeira procurou identificar os participantes da pesquisa; a segunda indagava sobre as experiências interpessoais que contribuíram/contribuem para a autoconstituição da trajetória profissional acadêmica no início da carreira; a terceira procurou identificar as experiências demográficas que resultaram em mudanças, com objetivo de ampliar as conexões relacionais e fortalecer parcerias entre atores presentes nos ambientes de ensino e profissional; a quarta questionava as experiências no ambiente de ensino durante o período de formação acadêmica e das múltiplas experiências profissionais.

Para a realização das entrevistas, foram seguidas as recomendações de King (2004a) em termos de: (i) definir o problema de pesquisa; (ii) construir o guia da entrevista; e (iii) recrutar os participantes. A definição do problema de pesquisa deve estar alinhada aos participantes que se deseja investigar. Assim, a natureza e a experiência desses participantes devem ser consideradas nessa etapa. Quanto ao desenvolvimento do guia de entrevistas, foi elaborado conforme Lopes (2021) e Zanazzi (2016) e passou por um processo de validação interna de conteúdo.

No escopo do recrutamento, foram selecionados os docentes nascidos no período de 1979 a 2010 (Santos Neto & Franco, 2010). Assim, o recrutamento para escolha dos participantes utilizou como critério fazer parte das

gerações Y ou Z, ter mestrado e/ou doutorado em ciências contábeis e ser docente do ensino superior em instituição pública e/ou privada no curso de ciências contábeis.

Para o recrutamento dos docentes, adotou-se o método bola de neve. Uma mensagem-padrão de convite foi enviada a grupos e aos potenciais entrevistados, por aplicativo de mensagem *online*, verificando a disponibilidade dos participantes. Além disso, foi solicitado pelos pesquisadores que a mensagem fosse encaminhada a outros potenciais participantes da pesquisa. Ao final, foram recrutados 16 participantes aptos. A adequação dos 16 participantes deu-se pelo fato de atenderem aos requisitos estabelecidos pelos pesquisadores desta investigação. Além disso, é importante apontar que os 16 participantes concordaram em oferecer suas narrativas para fins de atendimento ao objetivo da investigação. A cada participante foi atribuído um nome fictício para preservar o anonimato. A Tabela 2 apresenta os perfis dos participantes.

O volume de entrevistas representou 222 páginas e 16 horas, 12 minutos e 4 segundos de material gravado. Observa-se que existe uma variação significativa entre o tempo das entrevistas, o que se deve às trajetórias que cada entrevistado apresentou ao longo da construção de sua carreira. Trajetórias mais enxutas estão inscritas em um processo de ingresso na graduação, seguido pelo mestrado e pelo doutorado. Após esse processo, ocorre a aprovação no concurso público na primeira tentativa e/ou nos primeiros 3 anos após a conclusão da formação. Enquanto isso, em tempos de entrevistas mais longas, o

Tabela 2
Perfil dos participantes

Geração	Participante	Páginas (n)	Tempo	Perfil
Y	Miguel	20	1h13min3s	44 anos, formado em ciências contábeis, mestrado em contabilidade e doutorado em educação
Z	Arthur	12	1h14s	27 anos, cursou ciências contábeis, mestrado e doutorado
Z	Gael	11	37min30s	25 anos, doutor e professor substituto de contabilidade
Y	Helena	15	1h10min52s	33 anos, formada em ciências contábeis, casada, mãe, mestre, doutora e professora de contabilidade
Z	Joseph	16	58min22s	30 anos, mestre, doutor e professor em contabilidade
Z	Theo	10	1h23min3s	30 anos, doutor em contabilidade e professor
Y	Alice	16	1h41min59s	36 anos, formação em contabilidade, atualmente professora substituta
Y	Laura	16	23min1s	33 anos, doutora e professora em contabilidade
Z	Carla	15	55min55s	29 anos, mestre, doutora e professora substituta de contabilidade
Y	Bernardo	12	55min41s	33 anos, professor adjunto, formação na área contábil
Y	Samuel	17	1h12min52s	31 anos, professor, mestre em ciências contábeis e doutor em administração
Z	Valentina	18	1h19min43s	36 anos, formada em contabilidade, mestre, doutora e professora substituta de contabilidade
Y	João Miguel	15	1h2min45s	29 anos, mestrado e doutorado em ciências contábeis, docente efetivo no ensino superior
Z	Luiz	8	43min49s	33 anos, doutor em contabilidade, professor do magistério superior e contador da prefeitura municipal
Z	Raniele	6	28min48s	33 anos, formação na área contábil, professora do magistério superior
Y	Pablo	15	1h4min27s	36 anos, doutor em contabilidade e professor do magistério superior

Fonte: *Elaborada pelos autores.*

participante tinha duas atribuições profissionais, atuava como professor substituto e enfrentou problemas de saúde ao longo da trajetória. Além disso, demorou para ingressar na carreira por barreiras socioacadêmicas. Ou seja, os tempos das entrevistas estão relacionados a esse escopo.

As entrevistas ocorreram remotamente, em janeiro de 2023, com suporte de um *software* de conferência que permitiu a gravação. De acordo com as diretrizes de ética em pesquisa com seres humanos, os entrevistados

autorizaram a gravação, transcrição e análise, o que está alicerçado no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Além desse aspecto, para minimizar os riscos, foi informado que, a qualquer momento, o participante poderia desistir de participar da entrevista, sem nenhum prejuízo. Assim, caso houvesse manifestação de cansaço, constrangimento e/ou aborrecimento, a entrevista poderia ser encerrada e não seria considerada no

estudo. Não foram registradas situações que impedissem a continuidade das entrevistas.

No processo de entrevistas, ao menos dois pesquisadores estavam presentes. Após a realização das entrevistas, essas foram transcritas e armazenadas em formato digital. É válido apontar que as entrevistas foram enviadas aos participantes para que pudessem avaliar as narrativas que foram transcritas e, se necessário, editá-las, garantindo que apenas o material autorizado fosse utilizado.

A análise dos dados utilizou a técnica de *template analysis*. Assim, analisaram-se dois aspectos: os *higher order codes* (categorias) e os *lower order codes* (subcategorias). Para tal, King (2004b) fornece liberdade ao pesquisador, afirmando que as categorias e subcategorias podem surgir da literatura ou do próprio campo. Assim, seguindo as experiências de Lima e Araujo (2019), os *higher order codes* surgem neste trabalho a partir da literatura e do roteiro de entrevista, enquanto os *lower order codes* são conhecidos a partir do campo de investigação, ou seja, são advindos das narrativas dos participantes.

Após transcritas, as entrevistas foram organizadas e lidas coletivamente pelos autores em reuniões previamente

agendadas. A partir da leitura desse material, surgiram as subcategorias, que foram validadas por meio da concordância de, no mínimo, dois dos três pesquisadores desta investigação. A concordância entre os pesquisadores auferiu validade às categorias que emergiram do campo.

Seguindo as recomendações de King (2004b), os *higher order codes*, nesta investigação, foram constituídos a partir das discussões e críticas estabelecidas por Bauman (2001) e pela empiria de Lopes (2021), sendo essas as experiências interpessoais, demográficas e de ensino profissional. Já os *lower order codes* foram constituídos a partir da leitura das narrativas transcritas e conforme os elementos conceituais estabelecidos, sendo nominados pelos pesquisadores. Assim, o surgimento das subcategorias ocorreu em reuniões *online* realizadas pelos pesquisadores desta investigação.

A Tabela 3 apresenta as categorias e subcategorias que emergiram da análise. Assim, observa-se a estrutura que dará base para a construção das evidências para discutir as experiências do início da carreira acadêmica de docentes-pesquisadores em contabilidade pertencentes às gerações Y e Z à luz da Modernidade Líquida.

4. EXPERIÊNCIAS DO INÍCIO DA CARREIRA ACADÊMICA

4.1 Experiências Interpessoais: “As amizades, elas tornam o processo todo muito mais leve, elas trazem um valor especial para a caminhada.”

Na Tabela 4, é possível observar a categoria Experiências Interpessoais do Início da Carreira Acadêmica e o volume de narrativas proferidas pelos participantes.

As experiências interpessoais do início da carreira acadêmica em contabilidade das gerações Y e Z à luz da Modernidade Líquida ilustram que os processos de construção de relacionamentos são pautados na emancipação e na individualidade, resultando em experiências interpessoais. Essa afirmação é amparada pelas subcategorias que compõem a categoria de experiências interpessoais e que demonstram que o início da carreira acadêmica em contabilidade, para as pessoas das gerações Y e Z, é influenciado por referências que transcendem o escopo familiar, como ocorria na Modernidade Sólida.

Assim, em relação ao apoio de professores, o início da carreira recebe esse aporte, como pode ser observado na narrativa de Carla:

Quando eu comecei a atuar como docente, sempre me baseava em mim, como aluna e pensava nos professores que havia tido, [...] Dos professores que eu tive, teve influência tanto positiva quanto negativa. Peguei os bons exemplos e me inspirei nos bons exemplos.

Lima e Araújo (2019) destacam a importância da figura dos professores no apoio para a construção da identidade docente. Além disso, Lopes e Colauto (2021) evidenciam esse processo entre pós-graduandos de contabilidade.

Na mesma direção, o apoio de colegas e amigos é visualizado como importante, no olhar de Arthur:

Me cerquei de pessoas muito boas como amigos mesmo, de te dar apoio, compreender, dar suporte e inspirar você a se desenvolver [...] o relacionamento interpessoal é bom... eu procuro estabelecer algum grupo mais próximo e ter um contato maior com essas pessoas [...]

Assim, essa rede de apoio se ampara em grupos vulneráveis e mais jovens em início de carreira, inseridos em espaços de liquidez (Lopes & Colauto, 2022; Strauß & Boncori, 2020).

Adicionalmente, observam-se narrativas que destacam o apoio de grupos e coletivos, como aponta Miguel: “eu tinha esse grupo de amizades do movimento estudantil

Tabela 3*Categorias e subcategorias da pesquisa*

Categorias		
Experiências Interpessoais do Início da Carreira Acadêmica	Experiências Demográficas do Início da Carreira Acadêmica	Experiências de Ensino Profissional do Início da Carreira Acadêmica
Subcategorias		
Apoio de Professores	Apoio de Amigos	Aplicação das Experiências Práticas na Sala de Aula
Apoio de Colegas e Amigos	Mudança de Estado e Cultura	Aproximação com os Alunos
Apoio de Grupos e Coletivos	Acolhimento	Aprendizado Constante
Apoio de Colegas Profissionais	Problemas Mentais e Saúde	Apoio de Colegas Profissionais
Apoio dos Alunos	Sobrevivência Financeira	Relação de Conflitos
Apoio da Família	Comunicação e <i>Network</i>	Espaço de <i>Network</i>
Apoio do Orientador	Disponibilidade de Vagas	Empatia
	Coragem e Superação	
Apoio de Relacionamentos Afetivos	Experiências de Ensino-Aprendizagem em Outras Instituições	Uso de Ludicidade

Fonte: *Elaborada pelos autores.***Tabela 4***Experiências Interpessoais do Início da Carreira Acadêmica*

Categoria	Subcategorias (número de menções nas entrevistas)
Experiências Interpessoais do Início da Carreira Acadêmica	Apoio da Família (3); Apoio de Colegas e Amigos (6); Apoio de Colegas Profissionais (2); Apoio de Grupos e Coletivos (1); Apoio de Professores (9); Apoio de Relacionamentos Afetivos (2); Apoio do Orientador (4); Apoio dos Alunos (3).

Fonte: *Elaborada pelos autores.*

e havia um grupo de amizade que era da sala de aula. Eu sempre me senti muito suportado por essas pessoas [...]. Além desse elemento, nota-se a evidência do apoio de colegas profissionais, quando Gael aponta suas experiências:

Eu trouxe o contador e o diretor de planejamento da universidade que vieram participar numa aula para conseguir trazer a experiência prática [...] É gratificante também o pessoal procurar orientação, tirar dúvidas de coisas que não são da disciplina. É, eu acho que são pontos que criam força... Tem que ter isso, criar força.

As narrativas de Miguel e Gael evidenciam a relevância da interação entre pessoas para o desenvolvimento da carreira acadêmica em contabilidade. Assim, como em Nganga (2019), há o reconhecimento da importância das relações interpessoais para o desenvolvimento da carreira de mulheres doutorandas. O apoio dos alunos nesse início do processo é fundamental. Bernardo destaca esse aspecto:

[...] Eu acho que quando o professor é desorganizado, isso gera diversas consequências [...] É fácil ser justo? Não. E quando você tem regras bem definidas, você não precisa querer ser bonzinho, porque as regras estão ali. Eu acho que conhecer os alunos é positivo. Mas isso você tem que saber fazer e lidar, em algum momento terá que separar as coisas [...] Mas acho que trazer o próximo aluno é uma vantagem que a gente tem aqui na nossa realidade.

Essa interação com os alunos pode ser compreendida como um processo de sobrevivência (Feldkercher, 2020) e destaca a zona de desenvolvimento da carreira em contabilidade.

Por mais que a Modernidade Líquida tenha alguns quadros de referência, o apoio da família ainda se faz presente nesse início da carreira acadêmica em contabilidade. Alice reconhece essa influência: *“A primeira pessoa foi minha mãe. Ela fez até a quarta série e foi a minha primeira aluna [...].”* Além disso, a figura do apoio do orientador torna-se relevante no processo.

O professor que foi meu orientador de iniciação científica e na organização de extensão. Foi a minha primeira interação com o professor. Logo no terceiro semestre do curso, peguei um projeto de extensão. Ele era o coordenador, então me ajudou muito, [...] Eu era um menino do interior da roça, era muito simples, tímido. (Pablo).

Lima e Araújo (2019) e Nganga et al. (2023a) já reconhecem o papel do orientador na construção da identidade docente. Assim, reforça-se a necessidade de bons relacionamentos com o orientador, com vistas a receber apoio relevante, tanto acadêmico quanto profissional, para o início da carreira.

Por fim, no que se refere às experiências interpessoais no início da carreira, observa-se o apoio advindo de relacionamentos afetivos. Helena expõe essa vivência com seu cônjuge:

Meu cônjuge foi superparceiro de ajudar com a rotina de estudos e com os horários. É, eu ia dormir algumas horinhas, ele me acordava para poder continuar estudando e dar conta do volume de atividades e tudo. Então, só pra frisar, sempre tive um apoio muito bacana desse lado.

Na perspectiva do apoio dos relacionamentos afetivos, Meurer et al. (2019) reconhecem a importância dessas relações na vida de mestrandos em contabilidade, principalmente em relação à rotina que o parceiro vivencia quando se inicia um curso de pós-graduação.

Os resultados relacionados às experiências interpessoais alinham-se à pesquisa de Lopes e Colauto (2021), realizada com pós-graduandos. O avanço percebido aqui está no entendimento de que as experiências vivenciadas no ambiente da pós-graduação se estendem ao mercado de trabalho e à prática profissional desses jovens professores de contabilidade pertencentes às gerações Y e Z no início de carreira.

Hsiao e Nova (2016) reconheceram que os participantes da Geração Y têm inúmeros referenciais para a tomada de decisão quanto à carreira, rompendo-se, assim, com a ideia de um apoio exclusivamente familiar para essa escolha. Esse cenário também foi identificado nesta investigação, visto que os estudantes das gerações Y e Z no início da carreira acadêmica em contabilidade, inseridos na Modernidade Líquida, contam com diversas formas de apoio interpessoal.

Além disso, Araújo et al. (2019) também apontam os relacionamentos pessoais e com professores como fatores que participam do planejamento de carreira. Assim, esse reconhecimento se alinha aos achados desta pesquisa, uma vez que, no início da carreira, os estudantes das gerações Y e Z reconhecem o apoio de colegas e amigos (3 menções), professores (5) e orientadores e orientadoras

(7) inseridos no ambiente socioacadêmico como parte desse fio social na vida desses sujeitos.

Com relação aos alunos, Feldkercher (2020) destaca que a identificação com esses é parte relevante do processo de início de carreira. Assim, observa-se que o apoio dos alunos (8 menções) se mostrou um elemento significativo para os jovens participantes desta investigação. Esse alinhamento com as discussões anteriores favorece a construção de um campo disciplinar que pode servir como referência para o entendimento das mudanças na paisagem social da carreira acadêmica em contabilidade.

Nessa direção, as narrativas elencadas pelas pessoas das gerações Y e Z mostram que a liberdade preconizada pela Modernidade Líquida permitiu que os sujeitos construíssem relacionamentos para além dos familiares e amigos (Bauman, 2001). Assim, alguns tradicionalismos relacionais, que na Modernidade Sólida eram mais duradouros, foram rompidos. Além disso, Bauman (2001) evidencia a sujeição dos indivíduos ao processo de desapego à estrutura organizacional e à permanência em um mesmo espaço de trabalho, apontando para relações cada vez mais instantâneas e de consumo imediato. Desse modo, apesar de a quebra de alguns tradicionalismos relacionais ser observada nas gerações Y e Z, que na Modernidade Sólida eram mais duradouros, a ACCA e a IFAC (2021, 5 de maio) retratam preocupações presentes entre os membros dessas gerações quanto à segurança no trabalho, bem-estar, oportunidades que proporcionem equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e fluidez na progressão da carreira.

A pluralidade de experiências interpessoais mapeadas na história e nas vivências dos professores no início da carreira acadêmica em contabilidade está consubstanciada no fato de que

Os quadros de referências para a construção de uma trajetória, seja pessoal ou profissional, são cada vez mais plurais e ganha força a necessidade de reconhecer como os indivíduos estão gerindo esse processo de liberdade e as consequências quanto às suas ações em sociedade (Lopes, 2021, p. 39).

4.2 Experiências Demográficas: “Mesmo migrando para uma região mais próxima, foi evidente que senti a diferença na forma de viver, pensar e agir.”

A Tabela 5 apresenta as subcategorias identificadas para a categoria Experiências Demográficas do Início da Carreira Acadêmica. Além disso, é apresentado o volume das narrativas dos participantes da pesquisa que

Tabela 5*Experiências Demográficas do Início da Carreira Acadêmica*

Categoria	Subcategorias (número de menções nas entrevistas)
Experiências Demográficas do Início da Carreira Acadêmica	Acolhimento (1);
	Apoio de Amigos (1);
	Comunicação e <i>Network</i> (1);
	Coragem e Superação (2);
	Problemas Mentais e de Saúde (2);
	Distância do lugar de ensino (1);
	Disponibilidade de Vagas (1);
	Experiências de Ensino-Aprendizagem em Outras Instituições (1);
	Mudança de Estado e Cultura (6);
	e Sobrevivência Financeira (1);

Fonte: *Elaborada pelos autores.*

permitiu a construção de evidências e discussão, à luz da Modernidade Líquida.

As experiências demográficas do início da carreira acadêmica em contabilidade das gerações Y e Z à luz da Modernidade Líquida revelam que os indivíduos são emancipados para buscar sempre conhecer e ocupar novos espaços. Essa busca é amparada pelas subcategorias: Apoio de Amigos, Mudança de Estado e Cultura, Acolhimento, Problemas Mentais e Saúde, Sobrevivência Financeira, Comunicação e *Network*, Disponibilidade de Vagas, Coragem e Superação e Experiências de Ensino-Aprendizagem em Outras Instituições.

As experiências demográficas no início de carreira acadêmica em contabilidade das gerações Y e Z à luz da Modernidade Líquida mostram que esses sujeitos são emancipados para buscar conhecer e ocupar novos espaços (Lopes, 2021). Com relação ao apoio de amigos, Miguel destaca que “no primeiro momento senti falta das minhas referências pessoais [...] aí eu recebi ajuda de duas pessoas, elas foram peças fundamentais para minha coleta de dados”. Esse movimento demonstra a sensação de acolhimento que se torna fundamental no início da carreira, sendo destacado por Miguel ao enfatizar que “o acolhimento que recebi foi da minha primeira coordenadora, quando comecei a lecionar aqui, hoje minha grande amiga”. Nesse sentido, Lopes (2021) destaca que o apoio e o acolhimento são ferramentas utilizadas como parte da trajetória acadêmica, exemplificando que as trajetórias profissionais das gerações Y e Z são marcadas pela ocupação de inúmeros espaços e pela ausência da fixação dos corpos em um único lugar.

No mesmo caminhar, o acolhimento é encontrado na narrativa de Arthur ao destacar que

Comecei a lecionar aqui em uma instituição privada, logo em seguida fui considerada uma cidade de grande porte [...] Na pandemia, a infraestrutura que os alunos não tinham ficou

latente, prejudicando a formação deles [...] Em termos de perfil do alunado, os alunos te observam como um ponto de apoio e são mais próximos para conseguir interação [...].

Assim, esse olhar para acolher se junta ao estudo de Feldkercher (2020), que enfatiza a identificação com os alunos como parte relevante do processo de início de carreira, demonstrando ser um elemento fundamental para os jovens participantes desta investigação.

Ademais, observam-se narrações que destacam a mudança de estado e cultura, amparado por Gael e Carla:

“A minha maior mudança foi a cultural, questioneei de onde vim, onde estava, são culturas distintas e isso foi um choque para mim.” “Minha cultura era de cidade pequena, quando passo para o mestrado conheço um privilégio de cidade grande que é a valorização da qualidade de vida, junto com a liberdade” (Gael).

“As experiências demográficas me ajudaram bastante a compreender muitas situações [...] O conhecimento ele lhe traz liberdade, então conhecer culturas diferentes, idiomas diferentes traz essa sensação de ser livre” (Carla).

João Miguel, em sala de aula, passa para seus alunos um pouco dessa mudança, uma vez que reconhece que “tento passar para meus alunos um pouco dessa experiência cultural que tive, estando sempre aberto a entender as particularidades das pessoas que estão no meu ciclo”. Além disso, essas questões culturais também são reconhecidas por Raniele, que aponta que “[...] mesmo migrando para uma região mais próxima, foi evidente que senti a diferença na forma de viver, pensar e agir”.

Esse conjunto de narrativas evidencia a singularidade de cada experiência nas mudanças nas trajetórias desses acadêmicos em sua jornada, alinhando-se aos argumentos das investigações de Lopes (2021), exemplificando que as trajetórias profissionais das gerações Y e Z são marcadas pela ocupação de inúmeros espaços e pela ausência da fixação dos corpos em um único lugar. Assim, intenta-se que, sob uma perspectiva da Modernidade Líquida,

essa mobilidade é fruto da liberdade propiciada por esse período sócio-histórico da humanidade (Bauman, 2001).

Dessa maneira, sujeitos das gerações Y e Z buscam trafegar em novos espaços e sobreviver à realidade que lhes é fornecida. Assim, pode-se observar que essas mudanças podem também ocasionar problemas mentais de saúde, como visto no discurso de Theo:

Quando cheguei em [nome da cidade] senti uma certa exclusão e nesse momento desenvolvo a TGA-transtorno generalizado de ansiedade que ainda faço o tratamento com a medicação. Positivamente ganhei amigos que me ajudaram a entender um pouco da cultura que estava rodeado.

Além disso, Alice complementa: “Hoje, eu acho incrível, mas no decorrer do caminho com minhas frustrações e dificuldades desenvolvi depressão e o desejo pela profissão ficou em escanteio.”

Esses elementos podem estar relacionados à falta de apoio de relacionamentos afetivos. Meurer et al (2019) validam a importância do afeto na trajetória de mestrados em período de formação. Com isso, a ausência de afetos ao longo da trajetória acadêmica pode resultar em problemas como ansiedade e depressão, o que interfere diretamente na qualidade de vida desses indivíduos e em seus respectivos desempenhos no ambiente socioacadêmico (Lopes & Colauto, 2021; Strauß & Boncori, 2020).

O caminho dos docentes das gerações Y e Z é marcado pela disponibilidade de vagas, como elucidado no discurso de Laura: “Quando passei no processo seletivo de [nome da cidade], não conhecia nada e resolvi ir, porque foi o lado financeiro que pesou, quando escolhi ir para a universidade.” Samuel também compartilha da mesma experiência: “Circulei muitos estados do Nordeste. A minha maior raiz foi criada em um desses estados por onde minha mãe morava. Depois da graduação, escolhi morar no Nordeste devido à quantidade de vagas, mesmo morando distante da capital.”

Esse aspecto se reflete nesse processo de liquidez demográfica: é a baixa fidelidade às empresas e às instituições (Mahmoud et al., 2021).

A comunicação e *network* estão narrados no discurso de Bernardo: “Então, tenho esse perfil que acho de boa comunicação, de bons relacionamentos, de conversar com todo mundo... eu acho que isso é extremamente importante, você criar relações e ser aberto porque te abre muitas possibilidades.”

Nota-se que a coragem e superação são trazidas nos discursos de Luiz:

Quando embarquei no mestrado, percebi que foi um ato de muita coragem, por não saber sequer onde dormir [dependia de alojamento da universidade]. No doutorado, houve uma

melhora e consegui dividir o apartamento com uns colegas [...] Durante esse processo entre o mestrado e o doutorado, conheci a minha esposa e isso foi uma das melhores coisas da minha vida.

e de Pablo: “Observando o caminho construído e as mudanças que ocorreram, percebo que tudo foi fenomenal, pois mesmo com toda cobrança, dificuldades culturais, desafios com a baixa remuneração para o custeio, é válido o desafio.”

Ao trazer Bauman (2001) para discutir as experiências demográficas, argumenta-se sobre os vínculos construídos a partir da Modernidade Líquida, sintetizando as conexões eventuais e a banalização das relações na ocupação dos espaços profissionais. Na lógica do neoliberalismo, para Bauman (2001), cada sujeito é uma instituição que passa a ser enxergada como empreendedor de si mesmo, em que as relações contratuais ultrapassam espaços físicos e que o sujeito empreendedor passa a destinar o capital apenas para determinado trabalho.

Por fim, em relação às experiências de ensino-aprendizagem em outras instituições, temos o discurso de Valentina: “O desafio é gigante. Saí de uma IES, fui para uma totalmente desconhecida e consegui ter um ganho muito grande com relação a essa troca de instituição.” Nesse discurso, observa-se a presença da liquidez apresentada por Bauman (2001), que permite que os sujeitos trafeguem por inúmeros postos de trabalho, mesmo que temporários, sempre preparando esses sujeitos das gerações Y e Z para o próximo desafio profissional (Lopes & Colauto, 2021).

Os resultados apresentados reforçam os argumentos propostos por Lopes (2021), exemplificando que as trajetórias profissionais das gerações Y e Z são marcadas pela ocupação de inúmeros espaços e pela ausência da fixação dos corpos em um único lugar. Assim, tenta-se que, sob uma perspectiva da Modernidade Líquida, essa mobilidade seja fruto da liberdade propiciada por esse período sócio-histórico da humanidade (Bauman, 2001). Apesar dessa liquidez demográfica, observou-se uma necessidade de acolhimento e de apoio daqueles que acabam por fazer parte da trajetória acadêmica. Esses elementos podem estar relacionados à sobrevivência para lidar com o baixo número de recursos financeiros e ao espírito de coragem e superação decorrentes das mudanças que ocorrem durante a carreira acadêmica. Dessa maneira, os sujeitos das gerações Y e Z buscam trafegar em novos espaços e sobreviver à realidade que lhes é fornecida, principalmente sobre ao espaço socioacadêmico.

Conforme esses achados, observa-se que o vazio de migrar, mudar, trocar e conhecer novos ambientes, apesar de serem estímulos para a continuidade, pode desencadear problemas decorrentes de ansiedade e depressão. Assim, apesar de os resultados convergirem

com Lopes e Colauto (2021) e Strauß e Boncori (2020), percebe-se que as consequências dessas possibilidades de mudanças demográficas representadas na Modernidade Líquida podem se revelar problemáticas no campo da saúde mental e emocional ou até mesmo no equilíbrio da qualidade de vida dos sujeitos das gerações Y e Z.

Esse nomadismo revelado pelas subcategorias narradas pelas pessoas das gerações Y e Z pode ser fruto de uma construção profissional baseada na desvalorização do docente (Araújo et al., 2019) ou até mesmo na baixa disponibilidade de vagas para ocupação desses profissionais, como revelado pelas pessoas entrevistadas nesta investigação. Assim, os não lugares propostos por Bauman (2001) se refletem na experiência demográfica dos sujeitos das gerações Y e Z.

Dessa forma, as experiências demográficas ainda são pautadas na possibilidade de ocupar trabalhos temporários, prezando pela instantaneidade dos projetos que são assumidos. Essa precariedade cria implicações para a academia. Ao trazer Bauman (2001) para discutir as experiências demográficas, argumenta-se sobre os vínculos que são construídos a partir da Modernidade Líquida, sintetizando as conexões eventuais e a banalização das relações na ocupação dos espaços profissionais.

Inicialmente, observa-se um movimento de precariedade dos empregos, o que impede que os contratos sejam estabelecidos em longo prazo (Bauman, 2001), o que pode gerar estresse e ansiedade nos docentes-pesquisadores (Nganga et al., 2023a, 2023b). Outro aspecto que se reflete nesse processo de liquidez demográfica é a baixa fidelidade às empresas e às instituições (Mahmoud et al., 2021). Esse tópico pode resultar em custos de treinamento, custos de continuidade dos projetos educacionais que prejudicarão a instituição de ensino em curto e longo prazos.

4.3 Experiências de Ensino Profissional do Início da Carreira Acadêmica:

“A experiência foi incrível e percebi, naquele momento, o quanto um professor de fato faz diferença na vida do aluno.”

A Tabela 6 apresenta as sete subcategorias identificadas para a categoria Experiências de Ensino Profissional do Início da Carreira Acadêmica. Na Modernidade Líquida, o trabalho passa a ser entendido como um fio social não linear para os sujeitos que estão expostos a essas transformações sociais (Lopes, 2021; Strauß & Boncori, 2020), em específico nesta pesquisa, para as pessoas das gerações Y e Z. Esse processo de liquidez é observado a partir das subcategorias elencadas.

Ao iniciar o processo de formação, as narrativas são firmadas sob a aplicação das experiências práticas na sala de aula. Conforme enfatiza Laura, “... a primeira experiência de ensino foi como monitora na graduação...”, esse processo pode ser especial para os profissionais que estão iniciando a carreira acadêmica, visto que os estágios de docência contribuem para o aprimoramento profissional (Lima & Araújo, 2019). Nesse processo de formação docente, Helena acrescenta que a prática contábil “... ajuda muito a explicar as disciplinas” e “... ajuda a conduzir o rumo da disciplina”, narrativas semelhantes àquelas apresentadas por João Miguel, ao enfatizar que “sempre fui um bom técnico”, e por Luiz: “A minha experiência profissional, grande parte dela está no setor público.” Dessa forma, o entusiasmo inicial se entrelaça com experiências que vão além da academia e que constroem o perfil do docente na contabilidade.

Nessa direção, a aproximação com os alunos é evidenciada como elemento importante que contribui para o processo de identificação com a docência. Arthur conta

Tabela 6
Experiências de Ensino Profissional do Início da Carreira Acadêmica

Categoria	Subcategorias (número de menções nas entrevistas)
Experiências de Ensino Profissional do Início da Carreira Acadêmica	Aplicação das Experiências Práticas na Sala de Aula (8); Uso de Ludicidade (1); Aproximação com os Alunos (1); Empatia (2); Aprendizado Constante (5); Espaço de <i>Network</i> (1); e Relação de conflito com alunos (1).

Fonte: Elaborada pelos autores.

que conseguiu “*desenvolver relação afetiva, principalmente com as primeiras orientadas*”. Para Lima e Araújo (2019), essas relações fortalecem o vínculo do docente com a prática acadêmica, reforçando a necessidade de estar amparado na construção curricular da pós-graduação e no processo formativo docente em âmbito acadêmico-profissional.

Adicionalmente, o aprendizado constante é visualizado como um processo árduo no início da carreira docente, vistas as inúmeras possibilidades de colecionar experiências acadêmicas (Lopes, 2021). Valentina evidencia que a “*carga de estudo no mestrado e doutorado seja alta*”, reforçando a marginalização dos corpos não hegemônicos e o produtivismo acadêmico neoliberal (Nganga et al., 2022), o que, portanto, denota a constância pela “*necessária busca pelo conhecimento*”. Na Modernidade Líquida, esse aprendizado constante é fortemente difundido devido à transitoriedade na permanência dos corpos nas organizações, com disseminação de vínculos empregatícios cada vez mais líquidos, o que empurra os profissionais para a produtividade e a manutenção do *status quo* (Nganga et al., 2022).

As relações de conflito com alunos são informadas nas narrativas durante o ensino remoto na pandemia. Nesse sentido, a experiência negativa narrada por Raniele enfatiza que “*não fui tão receptivo e tive problemas com a turma*”, demonstrando reflexos dos problemas estruturais vivenciados pelos docentes em início de carreira. Bauman (2001) elenca que na Modernidade Líquida existe adaptação constante que muitas vezes ocorre num espaço de precarização do trabalho e na ausência de formação adequada para lidar com os novos desafios, como ocorreu na pandemia.

O espaço de *network* é vislumbrado pelos docentes no início da carreira como a oportunidade de garantir a permanência no mercado de trabalho tão precarizado (Nganga et al., 2022). Nesse sentido, Luiz enfatiza que, mesmo após iniciar a carreira docente, “*sempre quis estar lá dentro desse mundo (mercado de trabalho prático) como uma forma garantir o melhor network*”. Desse modo, para Luiz, a “*... experiência profissional, grande parte dela está no setor público, trabalhando na prefeitura da cidade*” contribuiu para conhecer novas pessoas que lhe deram oportunidades na academia.

Adicionalmente, a empatia surge como processo de inclusão dos professores em início de carreira. Theo relata, em suas narrativas, que, diferentemente dos alunos, “*... percebo o processo de empatia em relação aos alunos e isso acredito que acaba ocorrendo uma contribuição de uma mudança de paisagem dos cursos*”. Com relação aos demais membros da comunidade acadêmica, observou-

se, em sua trajetória, “*o fato de não conseguir lecionar as disciplinas que tenho maior conhecimento, acabei por ir para a contabilidade internacional, societária, auditoria no início de carreira*”. Na Modernidade Líquida, tal fator é explicado a partir da ocupação de espaços e acumulação de experiências que, por vezes, são hostis, mas gerenciadas por hierarquias superiores de poder (Lopes, 2021; Sauerbroon et al., 2023).

Com relação à prática docente, evidenciou-se, durante o processo, a incorporação do uso de ludicidade nos métodos de ensino em sala de aula. Miguel exemplifica a ludicidade incorporada em seus momentos com os discentes a partir de brincadeiras e analogias e destaca sua vivência pessoal em suas jornadas de ensino, enfatizando que “*... algumas situações que aconteceram na minha vida acabam que voltam para dentro de sala de aula*”. Esse processo formativo, apesar de enriquecedor, pois engaja e facilita a compreensão dos conceitos contábeis, dificilmente poderá ser utilizado em espaços institucionais mais precarizados, devido às inúmeras atribuições ao docente e à baixa recompensa de tempo e recurso (Lima, 2019; Nganga et al., 2022).

A partir dos resultados, é possível elencar o alinhamento desses com a pesquisa de Bouzada et al. (2012), principalmente em relação à *network* e às atualizações contínuas. Os professores das gerações Y e Z discorrem sobre essa necessidade de estarem sempre atualizados e visualizam no espaço socioacadêmico um espaço para construção de redes que permitam o desenvolvimento de novos desafios. Nessa direção, a relação com os alunos mostra-se como um elemento que se soma à experiência no início de carreira. Essas possibilidades de relacionamentos com os alunos estão atreladas até mesmo à construção da identidade docente (Feldkercher, 2020), em um escopo de aproximação e distanciamento.

As experiências de início de carreira das gerações Y e Z também se alinham às discussões postas por Araújo et al. (2015) e Lima et al. (2015), na medida em que reconhecem a necessidade de aprimorar as técnicas de ensino-aprendizagem e que o aluno na sala de aula tem inúmeros domínios tecnológicos e de aprendizagem que não estavam elencados nas suas expectativas de carreira. Nessa direção, encontra-se o popularmente conhecido “*choque de realidade*” (Veenman, 1984).

As experiências do início de carreira das gerações Y e Z também se alinham às discussões de Lopes e Colauto (2021) realizadas com pós-graduandos. Esse alinhamento é importante, uma vez que traz significações para a configuração da paisagem social da carreira acadêmica de contabilidade. Dessa forma, as múltiplas filiações e

experiências desse conjunto de sujeitos permitem a criação de um cenário que visualiza a carreira como um mosaico e um conjunto de experiências possíveis (Zanazzi, 2016).

Hoyer (2016) discorre sobre a importância das múltiplas filiações organizacionais na carreira, colocando em cheque os relacionamentos de longo prazo, marginalizando a ideia de permanência na empresa até o processo de aposentadoria, reconhecendo que as carreiras não podem mais ser caracterizadas por emprego contínuo e mobilidade ascendente. Nessa direção, há concordância com Hoyer (2016), na medida em que os conhecimentos absorvidos de experiências anteriores são aplicados, em termos profissionais, pelos jovens das gerações Y e Z na sala de aula.

Assim, reconhece-se que a liquidez de Bauman (2001) permite que os sujeitos trafeguem por inúmeros postos de trabalho e colecionem experiências; essas, em sua maioria, são temporárias e sempre prepararão os sujeitos

das gerações Y e Z para o próximo desafio profissional (Lopes & Colauto, 2021). Assim, está-se diante de um processo de mudança nos espaços do início da carreira que permite assumir comissões administrativas, ministrar aulas, colecionar experiências de ensino no ambiente público ou privado como substituto e/ou efetivo. Essas são as narrativas elencadas nesta investigação, que refletem as múltiplas escolhas que as pessoas das gerações Y e Z podem ter para a construção do projeto de carreira profissional na sociedade líquida.

Além dessa perspectiva de mudança oferecida para o início da carreira acadêmica em contabilidade, Bauman (2001), na sua perspectiva de trabalho, aponta esse processo como consequência da precarização dos postos de trabalho. A instabilidade e a falta de estruturas sólidas e duradouras afetam as condições de trabalho, que se tornaram voláteis e incertas, afetando, particularmente, as gerações Y e Z que performam o início de suas trajetórias profissionais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se discutir as experiências do início da carreira acadêmica de docentes-pesquisadores em contabilidade pertencentes às gerações Y e Z à luz da Modernidade Líquida. Para tal, foi construída uma pesquisa qualitativa, realizada por meio de entrevistas com docentes-pesquisadores dessas gerações. Os achados deste estudo são fundamentados nos conceitos da Modernidade Líquida que descrevem a transitoriedade e a fluidez das relações sociais e institucionais.

Nesta pesquisa, em relação às gerações Y e Z, observa-se a normalização de um mercado de trabalho mais precário. Além disso, são vistas políticas salariais vinculadas à venda imediata e transitória da força de trabalho, à luta entre gêneros e classes sociais, ao incentivo, ao empreendedorismo pessoal e ao produtivismo acadêmico. Esses elementos ainda são impulsionados pelo avanço da tecnologia e pela automatização dos meios de produção.

O estudo fomenta três perspectivas nos espaços da Modernidade Líquida e da carreira acadêmica em contabilidade. A primeira diz respeito ao fortalecimento do neoliberalismo e das ideias econômicas de livre mercado no início da carreira acadêmica. Isso posto, tem-se observado uma relação cada vez mais imediata entre profissionais e instituições, inclusive governamentais, fomentada pela alteração nas legislações trabalhistas. Esses elementos culminam na desregulação do trabalho, na redução de encargos e direitos sociais historicamente conquistados e na incerteza no início da carreira acadêmica na contabilidade. Dessa forma, na Modernidade Líquida, as pessoas das gerações Y e Z passam a buscar relações

interpessoais, ocupar novos espaços, oportunidades e experiências de ensino e profissional para driblar as características do mercado de trabalho.

A segunda perspectiva aborda o produtivismo acadêmico. No contexto da Modernidade Líquida, o estudo demonstra que as gerações Y e Z escrevem suas trajetórias em condições cada vez mais transitórias, incentivadas por uma cultura organizacional que valoriza o prestígio social das publicações e a manutenção do *status quo* na profissão contábil, podendo ocasionar problemas de saúde e desequilíbrio entre vida pessoal e profissional (*work-life balance*) (Nganga et al., 2022).

Por fim, a terceira perspectiva apresenta os efeitos da precarização do trabalho para os membros das gerações Y e Z no início da carreira acadêmica em contabilidade. O estudo destaca que a estabilidade no acúmulo de experiências e permanência no mesmo emprego tem sido prática negligenciada no processo de avanço profissional (Bauman, 2001; Strauß & Boncori, 2020). Para os sujeitos das gerações Y e Z, pode ser comum transitar por diversas instituições em um curto espaço de tempo, desde que, ao assumir responsabilidade em diversos projetos, permita-se ao sujeito alcançar celeridade na progressão da carreira (ACCA & IFAC, 2021, 5 de maio).

Em termos práticos, a pesquisa contribui para duas abordagens. A primeira versa sobre a compreensão das dinâmicas de trabalho para a carreira acadêmica em contabilidade. Com isso, ajuda-se as instituições de ensino a construir um ambiente de trabalho mais flexível e adaptável, ou seja, alinhado às características das gerações

Y e Z. A segunda colabora com o desenvolvimento de políticas de recursos humanos. Ao identificar as experiências interpessoais, demográficas e de ensino profissional, pode-se colaborar para a construção de estratégias de retenção de talentos e, ainda, colaborar com práticas de equilíbrio entre a vida pública e privada.

Como limitações desta pesquisa, é possível identificar o aspecto temporal, uma vez que foi realizada em tempo e

espaço nos quais a carreira acadêmica não é privilegiada por políticas públicas de incentivo. Em termos de técnicas, reconhece-se que o modelo de *template analysis* tem algumas limitações. Como sugestão para pesquisas futuras, propõe-se realizar um chamamento às instituições de ensino para discutir e apresentar as dificuldades e perspectivas dos sujeitos das gerações Y e Z para manter esses novos corpos nos espaços contábeis.

REFERÊNCIAS

- Araújo, T. S., Leal, E. A., & Oliveira-Silva, L. C. (2019). Planejamento de carreira, autoeficácia e realização profissional de docentes em contabilidade. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 16(39), 113-133. <https://doi.org/10.5007/2175-8069.2019v16n39p113>
- Araújo, T. S., Lima, F. D. C., Oliveira, A. C. L. de, & Miranda, G. J. (2015). Problemas percebidos no exercício da docência em contabilidade. *Revista Contabilidade & Finanças*, 26(67), 93-105. <https://doi.org/10.1590/rcf.v26i67.98101>
- Araújo, T. S., Miranda, G. J., & Pereira, J. M. (2017). Satisfação dos professores de contabilidade no Brasil. *Revista Contabilidade & Finanças*, 28(74), 264-281. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201703420>
- Association of Chartered Certified Accountants & International Federation of Accountants. (2021, 5 de maio). Groundbreakers: GEN Z and the future of accountancy. <https://www.accaglobal.com/sg/en/professional-insights/pro-accountants-the-future/gen-z.html>
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade líquida*. Jorge Zahar.
- Bonifácio, T. M. D. F. (2014). *Geração Y e a busca de sentido na modernidade líquida: eles não são todos iguais e estão mudando as relações de trabalho*. Juruá.
- Bouzada, V. C. P. C., Kilimnik, Z. M., & de Oliveira, L. C. V. (2012). Professor iniciante: desafios e competências da carreira docente de nível superior e inserção no mercado de trabalho. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 2(1), 1-18. <https://doi.org/10.20503/recape.v2i1.9336>
- Cheisviyanny, C., Dwita, S., Septiari, D., & Helmayunita, N. (2022). Fatores de escolha da carreira dos acadêmicos indonésios de contabilidade. *Revista Contabilidade & Finanças*, 33(90), e1475. <https://doi.org/10.1590/1808-057x20221475.pt>
- Feldkercher, N. (2020). Jovens doutores em início da carreira docente. *Ensino em Re-Vista*, 27(1), 333-350. <https://doi.org/10.14393/er-v27n1a2020-14>
- Forbes STORE (2023, 23 de outubro). *Futuro do trabalho: 4 tendências para ficar de olho em 2024*. <https://forbes.com.br/carreira/2023/10/futuro-do-trabalho-4-tendencias-para-ficar-de-olho-em-2024/>
- Fox, K. A. (2018). The manufacture of the academic accountant. *Critical Perspectives on Accounting*, 57, 1-20. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2018.01.005>
- Hasselback, J. R., & Carolfi, I. A. (1995). A report on gender and age of the accounting professoriate. *Accounting Perspective*, 156(204), 1-8.
- Hoyer, P. (2016). Making space for ambiguity: Rethinking organizational identification from a career perspective. *Scandinavian Journal of Management*, 32(3), 166-177. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2016.08.002>
- Hsiao, J., & Nova, S. P. D. C. C. (2016). Generational approach to factors influencing career choice in accounting. *Revista Contabilidade & Finanças*, 27(72), 393-407. <https://doi.org/10.1590/1808-057X201602980>
- King, N. (2004a). Using interviews in qualitative research. In: C. Cassel & G. Symon, *Essential guide to qualitative methods in organizational research*. Sage Publications.
- King, N. (2004b). Using templates in the thematic analyses of text. In: C. Cassel & G. Symon, *Essential guide to qualitative methods in organizational research*. Sage Publications.
- Lima, F. D. C., de Oliveira, A. C. L., Araújo, T. S., & Miranda, G. J. (2015). O choque com a realidade: dormi contador e acordei professor... *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 13(1), 49-67. <https://doi.org/10.15366/reice2015.13.1.004>
- Lima, J. P. R., & de Araujo, A. M. P. (2019). Tornando-se professor: análise do processo de construção da identidade docente dos professores de contabilidade. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 1(2), 59-80. <https://doi.org/10.14392/asaa.2019120204>
- Lombardia, P. G. (2008). Quem é a geração Y? *HSM Management*, 70(3), 1-7.
- Lopes, I. F. (2021). *Experiências socioacadêmicas e expectativas para a carreira acadêmica de pós-graduandos em contabilidade das gerações Y e Z: uma discussão à luz da modernidade líquida* [Tese de Doutorado]. Universidade Federal do Paraná.

- Lopes, I. F., & Colauto, R. D. (2022). Expectativas de carreira acadêmica em contabilidade, experiências socioacadêmicas e gerações Y e Z: evidências à luz do conceito sócio-histórico de modernidade líquida. In *Anais do 22º USP International Conference on Accounting* (p. 1-20).
- Mahmoud, A. B., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W. D., & Grigoriou, N. (2021). "We aren't your reincarnation!" Workplace motivation across X, Y and Z generations. *International Journal of Manpower*, 42(1), 193-209. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2019-0448>
- Meurer, A. M., Souza, A. N. M., & Costa, F. (2019). Fatores motivacionais e modificações na vida dos mestrands em contabilidade: os dois lados de uma mesma história. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 16(38), 105-128. <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8069.2019v16n38p105>
- Nganga, C. S. N. (2019). *Abrindo caminhos: a construção das identidades docentes de mulheres pelas trilhas, pontes e muros da pós-graduação em contabilidade* [Tese de Doutorado]. Universidade de São Paulo.
- Nganga, C. S. N., Nova, S. P. D. C. C., & de Lima, J. P. R. (2022). (Re) formação docente em contabilidade: uma reflexão sobre os programas de doutorado no Brasil. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 16: e191038. <https://doi.org/10.11606/issn.1982-6486.rco.2022.191038>
- Nganga, C. S. N., Nova, S. P. D. C. C., de Lima, J. P. R., & da Silva, S. M. C. (2023a). Publicar ou pesquisar? Reproduzir ou ensinar? Reflexões sobre as experiências de mulheres doutorandas em ciências contábeis. *Education Policy Analysis Archives*, 31(45). <https://doi.org/10.14507/epaa.31.7377>
- Nganga, C. S. N., Nova, S. P. D. C. C., Silva, S. M. C. D., & Lima, J. P. R. D. (2023b). Há tanta vida lá fora! Work-life conflict, mulheres e pós-graduação em contabilidade. *Revista de Administração Contemporânea*, 27 (2). <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2023210318.por>
- Oliveira, S. (2010). *Geração Y: o nascimento de uma nova versão de líderes*. Integrare.
- Pop-Vasileva, A., Baird, K., & Blair, B. (2014). The work-related attitudes of Australian accounting academics. *Accounting Education*, 23(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/09639284.2013.824689>
- Santos, E. A. D., & Almeida, L. B. D. (2018). Seguir ou não carreira na área de contabilidade: um estudo sob o enfoque da teoria do comportamento planejado. *Revista Contabilidade & Finanças*, 29(76), 114-128. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201804890>
- Santos Neto, E., & Franco, E. S. (2010). Os professores e os desafios pedagógicos diante das novas gerações: considerações sobre o presente e o futuro. *Revista de Educação do COGEIME*, 19(36), 9-25. <http://repositorio.bc.ufg.br/handle/ri/19074>
- Sauerbronn, F. F., Junior, P. H., Araujo, M. C., Carvalho, T. F. M., & Lima, J. P. R. (2023). Pesquisa crítica em contabilidade: um campo de possibilidades. *Revista Mineira de Contabilidade*, 24(3), 4-11. <https://doi.org/10.51320/rmc.v24i3.1579>
- Souza, F. F., Lopes, I. F., Costa, F., & Colauto, R. D. (2021). Academic career interests in accounting and dark triad: Evidence of the Brazilian students. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 14(1), 260-278. <https://doi.org/10.14392/asaa.2021140108>
- Souza, R. C. S., & Colauto, R. D. (2020). *Valores significativos do trabalho para estudantes de contabilidade das gerações Y e Z* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal do Paraná.
- Strauß, A., & Boncori, I. (2020). Foreign women in academia: Double strangers between productivity, marginalization and resistance. *Gender, Work and Organization*, 27(6), 1004-1019. <https://doi.org/10.1111/gwao.12432>
- Veenman, S. (1984). Perceived problems of beginning teachers. *Review of Educational Research*, 54(2), 143-178. <https://doi.org/10.3102/00346543054002143>
- Veloso, E. F. R., Dutra, J. S., & Nakata, L. E. (2016). Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers. *REGE-Revista de Gestão*, 23(2), 88-98. <https://doi.org/10.1016/j.rege.2015.05.001>
- Wanderley, C. D. A. (2021). Sustentabilidade da carreira de contador: uma profissão em transição. *Revista Contabilidade & Finanças*, 33(88), 7-12. <https://doi.org/10.1590/1808-057x202190380>
- Zanazzi, S. (2016). Creating mosaics: How professional identities can emerge from fragmented careers. In *Anais do 7º EDU World International Conference* (p. 1-8).