



138

## REFLEXÕES SOBRE O SISTEMA LINEAR E NÃO-LINEAR NA CARREIRA ACADÊMICA EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Doutor/Ph.D. Iago França Lopes [ORCID iD<sup>1,2</sup>](#), Doutor/Ph.D. Romualdo Douglas Colauto [ORCID iD<sup>1</sup>](#)

<sup>1</sup>UFPR, Curitiba, PR, Brazil. <sup>2</sup>FIPECAFI, São Paulo, SP, Brazil

**Doutor/Ph.D. Iago França Lopes**

[0000-0001-7627-4815](tel:0000-0001-7627-4815)

**Programa de Pós-Graduação/Course**

Doutor em Contabilidade pelo Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da UFPR

**Doutor/Ph.D. Romualdo Douglas Colauto**

[0000-0003-3589-9389](tel:0000-0003-3589-9389)

**Programa de Pós-Graduação/Course**

Professor Doutor no Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da UFPR

### Resumo/Abstract

Associar as características da Modernidade Líquida em áreas tradicionais como a carreira acadêmica em contabilidade se faz por necessário, visto que o desenvolvimento e a construção da carreira acadêmica está consubstanciada em respostas temporais e espaciais de relacionamentos entre pessoas e instituições sociais. Nessa direção, este manuscrito apresenta-se para o campo disciplinar das pesquisas em Ciências Contábeis como um debate ensaístico com o propósito de fomentar, discutir e refletir sobre os aspectos inerentes a carreira acadêmica em contabilidade inscrita na Modernidade Líquida que alteraram o desenvolvimento dessa carreira de um sistema linear para um sistema não-linear. As ideias enfatizam que as carreiras respondem a emancipação e a individualidade do sujeito, que as organizações empregadoras e/ou os espaços ocupacionais representam apenas um dos domínios demográficos em termos de tempo e espaço que os indivíduos dependem para a construção da carreira acadêmica, que as carreiras podem ser visualizadas como uma história de vida constituída por experiências únicas, múltiplas e individuais e que está-se diante de uma comunidade, nesta inscreve-se a universidade, a qual tem por característica a permanência temporária dos sujeitos que estão construindo as suas carreiras diante de sistemas não-lineares. O estudo fornece contribuições para a literatura de educação contábil, em específico para a área de carreira acadêmica. Contribui com a difusão das ideias de Bauman (2001) em áreas tradicionais do conhecimento, como a contabilidade e fornece introspecções para a prática da perpetuação da opção pela escolha da carreira acadêmica por sujeitos instalados na Modernidade Líquida.

### Modalidade/Type

Artigo Científico / Scientific Paper

### Área Temática/Research Area

Diversidade e Inclusão no Contexto Organizacional e Contábil (DICOC) / Diversity and Inclusion in the Organizational and Accounting Context



## REFLEXÕES SOBRE O SISTEMA LINEAR E NÃO-LINEAR NA CARREIRA ACADÊMICA EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

### RESUMO

Associar as características da Modernidade Líquida em áreas tradicionais como a carreira acadêmica em contabilidade se faz por necessário, visto que o desenvolvimento e a construção da carreira acadêmica está consubstanciada em respostas temporais e espaciais de relacionamentos entre pessoas e instituições sociais. Nessa direção, este manuscrito apresenta-se para o campo disciplinar das pesquisas em Ciências Contábeis como um debate ensaístico com o propósito de fomentar, discutir e refletir sobre os aspectos inerentes a carreira acadêmica em contabilidade inscrita na Modernidade Líquida que alteraram o desenvolvimento dessa carreira de um sistema linear para um sistema não-linear. As ideias enfatizam que as carreiras respondem a emancipação e a individualidade do sujeito, que as organizações empregadoras e/ou os espaços ocupacionais representam apenas um dos domínios demográficos em termos de tempo e espaço que os indivíduos dependem para a construção da carreira acadêmica, que as carreiras podem ser visualizadas como uma história de vida constituída por experiências únicas, múltiplas e individuais e que está-se diante de uma comunidade, nesta inscreve-se a universidade, a qual tem por característica a permanência temporária dos sujeitos que estão construindo as suas carreiras diante de sistemas não-lineares. O estudo fornece contribuições para a literatura de educação contábil, em específico para a área de carreira acadêmica. Contribui com a difusão das ideias de Bauman (2001) em áreas tradicionais do conhecimento, como a contabilidade e fornece introspecções para a prática da perpetuação da opção pela escolha da carreira acadêmica por sujeitos instalados na Modernidade Líquida.

**Palavras-chave:** Carreira Acadêmica em Contabilidade; Modernidade Líquida; Sistemas de Carreira; Bauman.

### 1 CONSIDERAÇÕES INICIAS

A carreira não é autoevidente (Spilerman, 1977; Osterman, 1996; Adamson; Doherty & Viney, 1998). Em seu modelo tradicional possui suas primeiras abordagens no século XIX (Chanlat, 1995) e ganhou novos significados à medida que foi exposta às construções sócio-históricas. Isso por que a linguagem tradicional a trata como uma sucessão de trabalhos e experiências que coadunam em hierarquias de prestígio por meio da qual, pessoas atuam em uma sequência ordenada, por vezes, em posições previsíveis (Barley, 1989; Wilensky, 1961). Assim, a migração da carreira de um aspecto hierárquico para uma construção dependente do contexto social desafia a sociedade contemporânea devido a não-linearidade na vida profissional do indivíduo (Chanlat, 1995).

Nesse sentido, “as carreiras contemporâneas não são mais pensadas em termos biológicos, ou seja, não se compõem de um longo ciclo constituído por estágios geralmente associados ao ciclo de vida das pessoas” (Duarte & Silva, 2013, p. 736). A carreira passou a ser vista como um fio social, no qual os atores são convidados a interpretar diferentes papéis, os quais permitem estabelecer ações entre aspectos pessoais e públicos e entre o indivíduo e a sociedade (Goffman 1961; Barley, 1989; Zanazzi, 2016).

Conseqüentemente, a noção de que a carreira está intimamente relacionada a um conjunto de posições e empregos ocupados pelo indivíduo já foi marginalizado por Goffman (1961) e Hughes (1971). Esses cientistas sociais afirmaram que há um distanciamento entre

carreira e o conjunto de empregos e/ou posições hierárquicos. No entanto, o conjunto de empregos e/ou posições hierárquicas ocupadas pelo indivíduo devem ser consideradas como uma instanciamento do conceito de carreira. Avança-se nesta discussão, à medida que a construção da carreira está sob a responsabilidade e escolha individual, visto que a organização do trabalho atual e a sociedade não se responsabilizam por dirigir a vida profissional dos seus colaboradores. Hoje, o que é ofertado pela organização do trabalho são estruturas cada vez menos predefinidas e um elevado volume de incerteza sobre a futuridade da carreira profissional (Arthur & Rousseau, 2001; Guichard et al., 2012).

São essas mudanças que permeiam o desenvolvimento profissional e reforçam os argumentos de Sturges (1999), Higgins (2001), Turnbull, (2004), Brzezińska et al. (2013) de que carreiras não são livres do contexto social. Dries et al. (2008), por exemplo, examinaram se as gerações Silenciosa, *Baby Boomers*, X e Y possuem crenças diferentes sobre carreira. Os resultados evidenciaram que as gerações mais jovens exibem maiores discrepâncias entre as preferências de carreira. Este recorte é exposto na discussão desta pesquisa, à medida que para a constituição, caracterização e delimitação temporal de uma geração, os aspectos políticos, econômicos, históricos e sócio-culturais são considerados como fatores determinantes. As discussões de carreira elencadas por Barley (1989) e por Dries et al. (2008) reforçam os argumentos de que fenômenos como a globalização econômica, a reestruturação organizacional e o crescimento dos serviços alteram a face da carreira.

Destaca-se ainda, que a sociedade contemporânea está imersa em um período denominado Modernidade Líquida, defendido pelo sociólogo polonês Zygmunt Bauman (1925-2017). Neste período sócio-histórico, existe uma tendência para se considerar os relacionamentos e os postos de trabalho sob uma perspectiva temporária, uma vez que tudo é líquido e voltado para a construção de expectativas e projetos temporários, com prazo de validade curto e determinado. A expectativa de vida refere-se ao tempo de execução e conclusão dos projetos, sejam eles pessoais ou profissionais, uma vez que possuem como fato motivador o atendimento à satisfação pessoal e o foco no imediatismo.

Considerando que as construções sociais, de trabalho, emprego, renda e qualidade de vida estão imersas na Modernidade Líquida, a premissa é que as características desse período têm potencial para afetar as experiências envoltas nos contextos organizacionais, mercado de trabalho, habilidades e competências profissionais e carreira. Sustenta-se tal ideia, à medida que os episódios da vida líquida representam uma série de projetos de curto prazo, que não possuem uma lógica sequencial, consistente e coesa (Wilpert, 2009; Kok & Ang, 2015; Stamp, Potrac & Nelson, 2019; Strauß & Boncori, 2020). Para mais, na Modernidade Líquida, os espaços podem ser conquistados a curto período de tempo, e isso significa dizer, que o desenvolvimento das relações entre indivíduos e instituições sociais envolve um processo gradual de conquista de espaços. Nesse sentido, entender a mobilidade do indivíduo no que se refere a ocupação destes espaços para a construção da sua vida apresenta-se também como um fenômeno relevante, que altera a relação entre os indivíduos e as instituições sociais, justamente em função da temporalidade.

Cabe destacar que as discussões de Bauman (2001) também encontram sustentação nos argumentos do sociólogo Sennett (1999). Este autor assevera que a sociedade está vivenciando um período, o qual é visto sob uma perspectiva de natureza flexível, que coloca em voga a rigidez dos processos burocráticos, das rotinas de trabalho; conduzindo as pessoas a cenários de ansiedade, uma vez que os indivíduos estão expostos a mais riscos e as questões dos postos e/ou lugares a serem alcançados diante dos projetos pessoais e profissionais são cada vez mais incertos e de curta permanência (Oliveira, 1999; Sennett, 1999; Sennett, 2019)



Esse novo período da sociedade, para Sennett (2019), é caracterizado pela ausência de possibilidades de construções lineares dos projetos de vida, os quais eram sustentados pela experiência, a qual era construída a longo prazo. Assim, o próprio autor questiona: “como se pode buscar objetivos de longo prazo numa sociedade de curto prazo? Como se podem manter relações duráveis? [...] As condições da nova economia alimentam, ao contrário, a experiência com a deriva no tempo, de lugar em lugar, de emprego em emprego” (Sennett, 2019, p.27). Com esses questionamentos é observado que Sennett (2019) reconhece que a fragmentação dos relacionamentos na sociedade do novo capitalismo está consubstanciada na capacidade imediata dos indivíduos experienciar formas flexíveis de trabalho, inscritos em episódios de curto prazo. Assim, as pessoas no contexto atual se deparam com essa nova realidade da construção de relacionamentos entre pessoas e instituições sociais, principalmente às relacionadas ao emprego e à carreira, como também vistos aos olhares demandados por Bauman (2001).

Desse modo, reconhece-se que a sociedade está em transformação e esta alcança as carreiras. Assim, essa percepção deve permear e provocar as áreas de conhecimento, incluindo o campo das Ciências Contábeis. No que concerne fornecer respostas dos efeitos desse período sócio-histórico no desenvolvimento das carreiras. Posto isso, a ciência precisa prover decodificações e explicações dessa nova realidade, em especial as áreas de ciências humanas e ciências sociais aplicadas, visto suas responsabilidades diante da condução da vida em sociedade, uma vez que agência e a mobilidade dos corpos presente na Modernidade Líquida é alterada e associa-se à esse contexto de velocidade das relações com elevado foco no curto prazo e não permanência nos espaços.

Associar os espaços e as relações propiciadas pelas características da Modernidade Líquida em áreas tradicionais como a carreira acadêmica em contabilidade perfaz-se por necessário, visto que o desenvolvimento e a construção da carreira acadêmica em contabilidade estão consubstanciados em respostas temporais e espaciais dos relacionamentos entre pessoas e instituições sociais (Hermanson, 2008; Pop-Vasileva et al., 2014). A carreira acadêmica em contabilidade refere-se ao processo de desenvolvimento de atividades de ensino, pesquisa e extensão em contextos acadêmicos, como faculdades, universidades, observatórios, bem como institutos e centros de pesquisa (Baldwin & Blackburn, 1981; Rocha, 2014; Wright e Chalmers, 2010; Pop-Vasileva et al., 2014).

Estas três dimensões ao longo do tempo foram ganhando novas atribuições, o que alcança também os cargos e posições administrativas ocupados por indivíduos nos espaços de ensino (Zacher et al, 2019; Souza et al., 2020). O ingresso na carreira acadêmica em Ciências Contábeis está condicionado ao cumprimento de alguns pré-requisitos, sendo um dos principais a conclusão do *stricto sensu* (Ferreira & Hillen, 2015). Dessa forma, a experiência vivenciada nesse período se intersecciona com a formação e profissionalização do indivíduo para ingresso e desenvolvimento de atividades voltadas para o ensino, pesquisa, extensão e de cunho administrativo (Ferreira & Hillen, 2015; Lima & Araújo, 2019).

Na área de Ciências Contábeis, as discussões envolvendo carreira estão inscritas em um caráter tecnicista e impessoal, o qual reconhece o indivíduo apenas como objeto da pesquisa (Scarpin & Almeida, 2010; Veiga et al., 2014; Araújo et al., 2018; Coelho et al., 2018) e em um caráter alternativo, o qual recebe interfaces relacionadas as dinâmicas sociais e humanas, a partir de abordagens geracionais (Hsiao & Casa Nova, 2016), não patológicas (D'Souza & de Lima, 2018), comportamentais (Marçal et al., 2018; Santos & Almeida, 2018; Santos et al., , 2018) de construção da identidade (Lima & Araújo, 2019) e processos cognitivos sociais (Araújo et al., 2019; Lopes & Meurer, 2019). Um dos ganhos em termos de discussão e difusão científica para a pesquisa em contabilidade e carreira acadêmica, a partir das ideias socializadas

na literatura está no fato de os aspectos inerentes ao indivíduo serem incorporados como elementos participantes da carreira e a intersecção destes com os contextos sociais.

Estender essas considerações às discussões relacionadas à carreira acadêmica em Ciências Contábeis e aos desafios de emprego e contextos sociais que se interseccionam com a Modernidade Líquida mostra-se pertinente (Sennett, 1999; Bonifácio, 2014). A partir desse contexto, questionam-se as carreiras e o desenvolvimento profissional desses indivíduos na Modernidade Líquida (Dries, Pepermans & Kerpel, 2008; Boncori & Strauß, 2020). Instaura-se, portanto, um debate ensaístico com o propósito de fomentar, discutir e refletir sobre os aspectos inerentes a carreira acadêmica em contabilidade inscrita na Modernidade Líquida que alteraram o desenvolvimento dessa carreira de um sistema linear para um sistema não-linear.

Essa reflexão é importante, à medida que intersecciona os conceitos sociológicos de Bauman (2001) para se entender uma realidade a qual a carreira acadêmica em Ciências Contábeis está se moldando. Duarte e Silva (2013) evidenciaram que em ambientes em transformações os aspectos objetivos e subjetivos que cercam o desenvolvimento da carreira e sua constituição se alteram fornecendo espaços para a incidência de movimentos não-lineares e instáveis. Essas ideias formam o ponto de partida para compreender as discussões de carreira acadêmica em contabilidade na lente teórica da Modernidade Líquida. Discutir e incluir as ideias teóricas de Bauman (2001) mostra-se pertinente uma vez que preenche um *gap* da literatura, pois resultados dessa discussão podem desmistificar alguns conhecimentos preexistentes quanto à aplicabilidade das ideias teórica-empíricas de Bauman (2001) no espaço disciplinar da contabilidade.

Além desse aspecto, nota-se que as disparidades das investigações a respeito de carreira acadêmica em Ciências Contábeis contribuem de modo tímido para a formação de um campo disciplinar, sob a perspectiva de Garcia (1999) e André (2010), isso porque há ausência de mapeamentos objetivos na área (Oler et al, 2019). Dessa forma, o entendimento e a estruturação da carreira acadêmica em contabilidade pode ser visualizado como um processo de avaliação constante, o qual exige retroalimentação autocorretiva, ação que leva a entender a carreira como uma sequência de ciclos que sofre alterações ao longo do tempo (Greenhaus & Callanan, 1994). Portanto, continuamente essas discussões devem permear a agenda dos pesquisadores com vistas a adequações e entendimento de como o contexto social contribui para a formatação da carreira acadêmica em contabilidade.

## **2 O OLHAR CRÍTICO SOBRE O SISTEMA LINEAR E NÃO-LINEAR NA CARREIRA ACADÊMICA EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

As raízes do pensamento a respeito de carreira têm suas origens na Escola de Sociologia de Chicago na década de 1920. O departamento desta renomada Universidade foi liderado por Albion W. Small, o qual contou com o apoio de W. I. Thomas, Robert Park, e Ernest Burgess. O interesse de pesquisa na época pairava em entender como as pessoas construíam suas vidas. Assim, diferente das estruturas de estudos de carreira socializados na comunidade científica contemporânea (Bendassolli, 2009) esta Escola estava voltada a compreender temas como as histórias de vida ao entorno da cidade, da demografia local, da urbanização e do desvio social (Barley, 1989). Dentre os interesses elencados, o desvio social, representado por ações comportamentais que excedem as normas ou valores praticados e mantidos pela maioria dos integrantes de uma sociedade, tornou-se um tópico que particularmente influenciou o desenvolvimento de uma sociologia das carreiras.

Nesse cenário, a Escola de Sociologia de Chicago concentrou-se em duas abordagens. A primeira, voltada para compreender as histórias de vida e os comportamentos desviantes e a segunda com foco no trabalho e nas carreiras (Barley, 1989). A contribuição da primeira



abordagem está na proposição de uma agenda ecológica, a qual pautou-se em compreender perspectivas desviantes, como índices de prostituição, delinquência e falta de moradia. Mapear esses problemas sociais forneceu uma metodologia chave para o desenvolvimento da sociologia das carreiras, denominada de história de vida. Metodologia defendida por Thomas e Znaniecki (1918) em sua obra *The Polish Peasant* (1918-1920) (Barley, 1989; Brandão, 2007). Nesse aspecto, a história de vida representa “[...] uma forma de legitimação das explicações comuns [...] e parte de uma tradição que procura dar conta das influências socioculturais naquilo que o indivíduo é e faz” (Brandão, 2007, p. 83).

A contribuição da segunda abordagem está inscrita na proposição do uso do termo carreira em organizações formais. Os registros feitos por Barley (1989) indicam que o termo carreira aparece pela primeira vez nas pesquisas de Everett C. Hughes (Hughes 1958, 1971). As abordagens adotadas por Hughes (1958, 1971) estavam restritas ao cunho etnográfico, o que contribuiu de maneira fragmentada para a formação de um corpo teórico para a temática. Essa fragmentação e os esforços de pesquisadores liderados por Hughes (1958, 1971) conduziu o entendimento de carreira para quatro interpretações, a saber: (a) as carreiras se fundem entre aspectos objetivos e o subjetivos; (b) as carreiras envolvem passagens de *status*; (c) as carreiras são propriedades legítimas de coletivos; e (d) as carreiras vinculem os indivíduos à estrutura social (Barley, 1989) Essas quatro interpretações de carreira conduzem o desenvolvimento de todo o corpo teórico e empírico conhecido na sociedade contemporânea.

Outra contribuição que fornece subsídio para o desenvolvimento das noções de carreira é que os pesquisadores da Escola de Chicago compreendiam a carreira como uma heurística aplicável a uma pluralidade de situações. O interesse pela temática envolvida desde carreiras dos usuários de maconha (Becker, 1953) como também as carreiras de médicos (Hall, 1948) e executivos (Dalton 1951) (Barley, 1989). Assim, o legado da Escola de Chicago, é composto, portanto de três elementos relevantes para a compreensão das carreiras na contemporaneidade - o relato cronológico, situacional e relacional (Adamson, Doherty & Viney, 1998). Falar de carreira dentro dessa perspectiva é não considerá-la apenas como uma série de empregos (Wilensky, 1961), posições organizacionais formais (Driver 1980) e papéis executados dentro dos limites de uma organização formal. Assim, a carreira apresenta-se como uma lente para compreender e observar processos sociais e situacionais maiores denominados de instituições (Barley, 1989).

Posto isso, as carreiras foram alteradas de um “sistema linear” para um “sistema não-linear” (Baruch, 2004). O primeiro discute as ideias preconizadas pela sociedade industrial, a fábrica fordista de produção e reconhece a carreira como um ordenamento de empregos previamente conhecido no ambiente organizacional e inscrito em experiências sob uma perspectiva vertical (Bauman, 2001; Bendassolli, 2009; Buscacio & Soares, 2017).

Esse escopo de carreira, a partir de um sistema linear trata-a sob uma perspectiva biológica, o que inclui uma sucessão de trabalhos e experiências que coadunam em hierarquias de prestígio, por meio da qual, pessoas atuam em uma sequência ordenada, por vezes, até mesmo em posições previsíveis (Barley, 1989; Wilensky, 1961). Essa configuração, defendida por Barley (1989), alinha-se às ideias de Goffman (1961) em entender a carreira como posições hierarquizadas, as quais podem ser visualizadas pelo público. Além disso, a administração da carreira nesse sistema está sob responsabilidade da empresa e a perspectiva pessoal é o de servidão a organização por toda vida profissional (Baruch, 2004; Guichard et al., 2012).

No sistema não-linear, a regra é não permanecer. Este sistema busca compreender as carreiras enfatizando as mudanças contínuas e possibilidades que podem ser experimentadas pelo indivíduo diante da sua trajetória de vida. O foco não está em compreender a carreira como a sucessão de posições em uma organização ao longo da vida profissional. Neste, encontra-se



a evolução de “empregos” para “experiências”, e a objetividade na construção da carreira passa ser marginalizada e ganha voz o mundo subjetivo do trabalho (Dries et al., 2008; Savickas, 1995). Neste sistema, as condições do eu em estar em sociedade são percebidas com maior notoriedade (Goffman, 1961). Quanto à responsabilidade da construção de carreira, esta é do próprio indivíduo e propõem-se a transversalidade de experiências no ambiente ocupacional como um recurso a ser desfrutado como uma forma de construção de vida pessoal e profissional (Bendassolli, 2009).

Essa realidade alcança a carreira acadêmica em contabilidade, uma vez que esta é pautada no desenvolvimento de atividades inerentes a pesquisa, ensino e extensão e de cunho administrativo (Souza et al, 2021), o que permite escolhas e não linearidades de atuações, quebrando os aspectos lineares e biológicos da construção de uma carreira. Nessa mesma direção, argumenta-se que a carreira acadêmica em contabilidade está imbricada em um espaço de autônoma e liberdade (Hermanson, 2008; Wright & Chalmers, 2010; Callahan, 2018; Souza et al, 2021).

Quando do ingresso para a performance da carreira acadêmica em Ciências Contábeis o indivíduo é exposto a inúmeras atividades, as quais são inerentes a ministrar aulas, orientar trabalhos de conclusão de curso, ministrar palestras, conduzir e elaborar pesquisas, participar de comissões, entre outras (Souza et al, 2021). Posto isso, a construção da sua carreira torna-se dependente das performances constituídas e estabelecidas diante de cada atividade assumida, o que permite visualizar esse fragmento da vida do indivíduo como um verdadeiro mosaico. Zanazzi (2016) discorre que as experiências vivenciadas no ambiente de ensino, no que tange os aspectos educacionais e de aprendizagem e as muitas e diferentes experiências de trabalho constituem ladrilhos de um mosaico que interferem de modo significativo na construção da carreira de jovens graduados na Itália. Dessa forma, “os indivíduos são agentes proativamente engajados nos seus próprios desenvolvimentos e podem fazer com que certos resultados aconteçam pelas suas ações” (Pajares, 2002, [n.p.]) e as regras e recursos dispostos pelas instituições representam apenas uma instanciação desse processo (Zanazzi, 2016).

Dessa forma, a paisagem social de transição dos sistemas de carreira lineares para sistemas não-lineares representa uma recomposição da relação sujeito-trabalho para a carreira acadêmica em contabilidade em uma sociedade líquida, pois demonstra a permeabilidade de processos sócio-histórico na condução da vida em sociedade e das escolhas do indivíduo diante das inúmeras atividades que a carreira demanda e propõem. Nesse ponto, a carreira pode ser entendida como um conceito que aloca o indivíduo em sociedade e alinha suas experiências humanas às condições da Modernidade Líquida.

A evidenciação de uma Modernidade Líquida já culmina para uma dialética da existência de uma Modernidade Sólida. Dessa forma, O sociólogo polonês infere que a “existência é moderna na medida em que contém a alternativa da ordem e do caos” (Bauman, 1999, p.14) Bauman (2001) formula que a Modernidade Sólida representa um projeto do controle do mundo pela razão, neste o estágio da vida em sociedade inscrito nas instituições, referências, estilos de vida e até mesmo crenças e convicções não mudam. Além disso, observa-se nesse período que a condução dos relacionamentos em sociedade estava imbricada na produção de bens e serviços (Mocellim, 2007; Dalcin & Silva, 2016).

A Modernidade Sólida é um período da história da humanidade em que busca-se “impor a razão à realidade por decreto, remanejar as estruturas de modo a estimular o comportamento racional e a elevar os custos de todo comportamento contrário à razão tão alto que os impedisse” (Bauman, 2001, p. 58). Isso significa que costumes e hábitos eram solidificados e apresentavam elevada durabilidade, além de tornarem-se permanentes nos relacionamentos sociais (Pallares-Burke, 2004; Bracht, 2015). Por outro lado, diferente das abordagens tradicionais da



Teoria Sociológica, Bauman (2001) não se limita a construção da realidade a partir apenas de elementos lógicos e formais (Abreu, 2012), característica presente nas teorias sociais específicas a exemplo das ideias de Max Weber, de Burocracia

Na Modernidade Líquida “rejeita-se a ideia de que a atividade humana está reduzida aos movimentos simples, rotineiros e predeterminados, destinados a serem obedientes e mecanicamente seguidos” (Bauman, 2001, p. 37), principalmente porque a concepção de fluído está na capacidade deste em ocupar lugares em um curto espaço de tempo e se liquefazer. Tal aspecto representa a volatilidade das relações humanas se adaptarem instantaneamente às circunstâncias transitórias e cambiantes (Tfouni & Silva, 2008). Esse fato é guiado pelas características da sociedade líquida, a qual é entendida como “uma sociedade em que as condições sob as quais agem seus membros mudam num tempo mais curto do que aquele necessário para a consolidação, em hábitos e rotinas, das formas de agir” (Bauman, 2007, p. 07). É justamente por esse motivo que esse período sócio-histórico pode alcançar todos os níveis da vida do indivíduo, o que inclui vida pública e privada.

Esse cenário tem afetado as experiências pessoais e profissionais das pessoas, principalmente relacionados à carreira, visto que a Modernidade Líquida conduziu o desenvolvimento de carreiras para trajetórias menos predefinidas (Arthur & Rousseau, 2001; Guichard et al, 2012). Assim, argumenta-se que as noções de carreiras acadêmicas em contabilidade foram significativamente alteradas (Baruch, 2004; Bendassolli, 2009; Guichard et al., 2012), dos sistemas de carreira lineares para sistemas não-lineares. Esta alteração está em linha com quatro direções.

A primeira, enfatiza que as carreiras respondem a emancipação e a individualidade do sujeito. Está-se diante de uma nova geração de pessoas que vislumbram e entendem as trajetórias profissionais de modo totalmente distinto das raízes fordistas que originaram a atuação ocupacional das pessoas na sociedade. Portanto, esses sujeitos expostos a Modernidade Líquida são frutos de exposições sócio-históricas inscritas na emancipação e na individualidade. A emancipação representa um estágio de liberdade, uma vez que o indivíduo amplia o seu quadro de referência para o desenvolvimento de seus atividades pessoais e projetos de vida. Antes na Modernidade Sólida a principal referência para a prática da liberdade estava no núcleo familiar. Nesse ponto, elenca-se que cada um tem o seu próprio itinerário (Bauman, 2001). Quanto ao processo de individualidade que contribui para a modificação dos sistemas de carreira acadêmica é possível pontuar que a individualidade é uma consequência da liberdade praticante pelo indivíduo dentro das estruturas sociais. A individualidade é um processo de auto-gerência dos atributos da vida pública e privada de qualquer sujeito que trafega neste contexto de liquidez.

Essa subdeterminação da carreira acadêmica na Modernidade Líquida está em linha com o movimento que identifica que neste contexto sócio-histórico da sociedade os relacionamentos sociais, são estimulados a serem desenvolvidos a partir de experiências com orientação lateral ao invés de vertical. Turnbull (2004) aponta que colegas, amigos e famílias influenciam no alcance de objetivos específicos para construção de um projeto de trajetória de vida pessoal e profissional. Essa relação foi identificada na construção de carreira de 16 líderes sênior do Serviço Nacional de Saúde do Reino Unido.

Hermanson (2008) infere que a atuação do discente no que tange o desenvolvimento da sua carreira acadêmica em contabilidade alinha-se às questões pessoais e familiares do mesmo. Desse modo, é possível observar que as escolhas realizadas por esses indivíduos na academia contábil versam também a privilegiar as experiências pessoais e familiares estabelecidas por esse indivíduo na sociedade. Reconhecer esse vínculo a partir de constatações empíricas mostra-se um ganho, visto que as experiências entre os indivíduos acontecem até o ponto em

que os desejos dos mesmos sejam alcançados e as tarefas sejam cumpridas. Após alcançar tal satisfação os mesmos vão embora.

Castiglione et al. (2013) identificaram que além dos fatores determinantes inscritos na família, a expectativa de orientação de carreira empreendedora de estudantes Italianos é conduzida também pelo suporte social (relacionamento entre familiares, amigos ou pares, com vistas a compartilhar sentimentos, emoções, aspirações de vida e projetos pessoais e automaticamente receber incentivos e ajuda para a concretização destes) percebido no ambiente. Marçal et al. (2018) evidenciaram que pessoas próximas como parentes, amigos e professores têm influenciado a escolha de carreira acadêmica em contabilidade. Na visão de Buscacio e Soares (2017), estes influentes fornecem suporte informacional e até mesmo emocional no processo de construção do projeto de carreira profissional. Posto isso, parte-se da ideia de que a estrutura social a qual o sujeito está imerso contribui para a escolha da carreira acadêmica e têm ganhado popularidade, nos estudos em contabilidade (Marçal et al., 2018; Santos & Almeida, 2018; Santos, Moura & Almeida, 2018).

Lima e Araújo (2019) constataram que há interferências provenientes das relações estabelecidas com professores ao longo do curso de mestrado e doutorado no que tange a construção da identidade docente desses indivíduos participantes da pesquisa. Portanto, pode-se entender que esta pluralidade de relacionamentos e influências acontece por meio de experiências com vistas a proceder na autoconstituição de projetos de vida dos orientandos. Na Modernidade Líquida, as relações com professores e orientadores e a expectativa de carreira acadêmica são complexas porque permitem que os indivíduos adotem uma postura de autodeterminação diante dos seus relacionamentos (Guichard et al., 2012). Dos elementos destacados pode-se observar que a carreira acadêmica em Ciências Contábeis possui elementos que respondem a emancipação e a individualidade do sujeito na Modernidade Líquida, o que contribui para explicar a alteração do sistema linear para o sistema não-linear na carreira.

A segunda direção destaca que, a organização empregadora e/ou os espaços ocupacionais representam apenas um dos domínios demográficos em termos de tempo e espaço que os indivíduos dependem para a construção da carreira acadêmica (Baruch, 2004; Bendassolli, 2009; Guichard et al., 2012). Enfatiza-se nesse ponto que a construção da trajetória profissional e de carreira do indivíduo também se mostra dependente de inúmeros domínios sociais, individuais, institucionais e espaciais que transcendem o olhar único para os espaços ocupacionais.

Bauman (2001) argumenta que os postos de trabalho são temporários, à medida que há uma propensão dos indivíduos satisfazerem suas necessidades individuais e partirem em buscas de novos desafios. Bauman (2001) elenca a terminologia de não lugares para esta discussão, apontando que, os espaços na liquidez são construídos para a não permanência dos sujeitos, o que passa a ser observado em termos sociais como um processo de autocontinuidade das trajetórias dos sujeitos (Bauman, 2001). Na Modernidade Líquida, o sujeito pode alcançar inúmeros espaços e colecionar inúmeras experiências demográficas que o permitirão edificar a sua carreira acadêmica. Mudanças demográficas são fenômenos presentes na construção da carreira junto à mestrandos de contabilidade como apresentado por Anzilago e Melo (2015) e por Meurer et al. (2019). Sendo também uma realidade de mulheres que atuam como docentes na academia neoliberal como socializado por Strauß e Boncori (2020).

O entendimento das relações demográficas estabelecidas entre indivíduos e instituições sociais defende que o indivíduo busca desenvolver experiências, com vistas a cumprir seu projeto pessoal e profissional. Dessa forma, no escopo da carreira acadêmica, as experiências como trocar de instituição de ensino com vistas a ampliar os interesses de pesquisa, trocar de cidade com vistas a ampliar as relações, buscar instituição com curso de *stricto sensu*



consolidado e buscar programas de pós-graduação que tenham parcerias com instituições internacionais, são processos de uma sociedade fluída, principalmente porque possuem como marca a possibilidade de não permanência e o curto espaço de tempo são elementos chaves para o desenvolvimento dessas experiências por atores presentes nos plurais ambientes de ensino.

Guichard et al. (2012) apontaram que a necessidade de acesso à escola de qualidade incentiva indivíduos Marroquinos optar pelo processo de migração com vistas a ampliar de maneira substancial sua integração e realização pessoal. Esse movimento de ocupação dos espaços educacionais representa um processo relacional da fluidez das pessoas, pois tem-se como objetivo a construção do projeto de vida e a permanência nos espaços anteriores oferece pouca garantia de sucesso. Para Słowik (2014) o processo de autoconstrução da carreira depende dos espaços a serem ocupados por indivíduos. Essa proposição alcança a atuação de conselheiros de carreira em trajetória de migração, pois estes indivíduos optam por estabelecer novas experiências demográficas com vistas a performar suas perspectivas de atuação profissional. O mesmo fenômeno acontece com jogadores de futebol (Stamp, Potrac & Nelson, 2019) e com professoras de ciências sociais (Strauß & Boncori, 2020) que vivem como indivíduos migrantes em busca de construir um projeto de carreira profissional na Modernidade Líquida.

Posto essas discussões, o espaço demográfico da organização empregadora é só um dos domínios para o desenvolvimento da carreira acadêmica em contabilidade. O cenário de liquidez e a mobilidade presente nos não lugares ocupados por esses sujeitos permite entender a carreira sob uma perspectiva não-linear, visto a lateralidade proporcionada pela disrupção que alinhava tempo/espaço (Bauman, 2001).

A terceira linha argumentativa está em direção em reconhecer que a carreira pode ser visualizada como uma história de vida constituída por experiências únicas, múltiplas e individuais. Nesse ponto, o conceito de trabalho atribuído aos sujeitos transformou-se, uma vez que se quebra os aspectos biológicos da carreira, inscritos em uma ordem hierárquica. Com o advento da Modernidade Líquida o trabalho passa a ser visto como a possibilidade do desenvolvimento de inúmeras experiências. A partir dessas oportunidades de experiências, denota-se que há uma transferência de responsabilidade para cada indivíduo no que tange a composição do ensino, a qual passa ser entendida como trajetória de aprendizado (Porcheddu, 2009).

Hoyer (2016) defende a existência de identificações múltiplas e potencialmente ambíguas das pessoas ao longo de suas carreiras. Para tal, o autor parte de uma abordagem subjetiva para compreender as múltiplas filiações organizacionais como um percurso de carreira. É válido destacar que essa consideração frente a carreira já evidencia a não linearidade como fator relevante para o desenvolvimento desta esfera da vida do indivíduo em sociedade. Da mesma forma, defende-se que as múltiplas filiações contribuem com o indivíduo e com os relacionamentos sociais e organizacionais assumidos por este ao longo da sua trajetória de vida pessoal e profissional. Assim, reconhecendo que as atividades da carreira acadêmica em contabilidade são inúmeras (Hermanson, 2008, Souza et al, 2021), estas podem ser desenvolvidas a partir dos antecedentes de cunho relacional advindos do ambiente de ensino e dos espaços de trabalho.

Araújo et al. (2019) ao investigarem a escolha de carreira acadêmica não encontraram respostas satisfatórias em termos estatísticos no que tange a influência do indivíduo atuar na área contábil e em atividades acadêmicas, a exemplo de monitoria, estágio, iniciação científica, projeto de extensão e Programa de Educação Tutorial (PET). Tais resultados abrem espaços para construção de novas interpretação a respeito das relações com o ambiente de ensino e profissional e suas interfaces com a carreira acadêmica em contabilidade.



Lima e Araújo (2019) destacaram que as experiências vividas no âmbito da pós-graduação e no âmbito profissional entendidas na pesquisa como “não docentes”, interferem na construção da identidade de docentes em contabilidade. No estudo, os entrevistados narraram que estas experiências possibilitadas pelo campo como estágio docência, participação em projetos iniciação científica, intercâmbio e as experiências não docentes no campo profissional interferem nesse processo de identidade. Esse cenário reforça o aspecto relacionado às múltiplas filiações discutidas por Hoyer (2016) como um atributo relevante para a construção de um projeto de vida pessoal e profissional.

Por esta razão, observa-se que os contratos de trabalho e emprego para a construção da carreira em Ciências Contábeis tem se pautando no desenvolvimento de atividades específicas dentro da comunidade que é a universidade, a partir de uma perspectiva temporal de curto prazo. Nesse ponto, o conjunto de contratos a ser estabelecidos são de curto prazo, a exemplo de ministrar aulas, atuar como chefes de departamentos, orientar teses e dissertações, estas são atividades com prazo de validade curto, com expectativa de vida curta. Tal cenário, alinha-se a instantaneidade pregada pela Modernidade Líquida e a alteração do sistema linear para um sistema não-linear de carreira para os sujeitos.

Por fim, a quarta direção para a compreensão da carreira acadêmica em contabilidade inscrita na Modernidade Líquida que alteram o desenvolvimento dessa carreira de um sistema linear para um sistema não-linear para-se em compreender que está-se diante de uma comunidade. A comunidade representa um espaço de segurança que propicia a prática da liberdade, por parte do indivíduo na construção da sua vida pessoal e profissional e está imbricada na perpetuação da integração do indivíduo com a sociedade, por meio de projetos de vida sejam eles pessoais ou profissionais.

Bauman (2001) infere que uma atuação liberta em sociedade depende da seguridade, a qual o indivíduo está exposto. Sendo assim, é reconhecido que para a atuação individual do inserido em sociedade, a partir da carreira acadêmica é demandado um espaço para que estes permaneçam e pertençam, mesmo que temporariamente, neste inscreve-se a universidade, como já discutido por Sigahi e Saltorato (2018) e Strauß e Boncori (2020). Postula-se a partir das inferências apresentadas que o desenvolvimento da vida pessoal e das carreiras acadêmicas em Ciências Contábeis podem se tornar cada vez mais instáveis e envoltas a acontecer a partir de inúmeras experiências de curto prazo, o que possivelmente pode contribuir para a fragmentação e instabilidade cada vez mais presente no ambiente de trabalho universitário. Esse cenário apregoa o desenvolvimento de carreiras acadêmicas pautadas muito mais em sistemas não-lineares do que propriamente dito em sistemas lineares.

Na Modernidade Líquida a vida tornou-se instantânea e os relacionamentos passaram a privilegiar o curto prazo. Dessa forma, “o advento da instantaneidade conduz a cultura e a ética humana a um território não mapeado e inexplorado, onde a maioria dos hábitos aprendidos para lidar com os afazeres da vida perdeu sua utilidade e sentido” (Bauman, 2001, p. 163). Bauman (2001) mostra-se um pouco melancólico ao reconhecer a instantaneidade como característica da Modernidade Líquida presente nos laços, mesmo que frágeis entre pessoas, fato que distancia a seguridade de qualquer realização e/ou projeto. Dessa forma, a não-linearidade na construção da carreira acadêmica em contabilidade na Modernidade Líquida, permite que histórias de vida sejam escritas a partir de uma perspectiva emancipatória e guiada pela ocupação de postos temporários inscritos na instantaneidade e no curto prazo.

Enquadrar o discurso existente sobre trajetórias profissionais dentro dos muros dos espaços contábeis a partir de um olhar baumaniano pode ser uma maneira de apreciar completamente os efeitos da complexidade da sociedade líquida na construção destes espaços. Esse feito, representa um repensar as estruturas de emprego, trabalho, renda e socialização dos

indivíduos. Existe a necessidade de quebrar alguns tradicionalismos que cercam o desenvolvimento das trajetórias profissionais em termos de tecnicidade e continuidade nos espaços contábeis. O ponto de ruptura que deve ser vislumbrado pelos elaboradores de políticas ocupacionais e pelos participantes destes espaços é que a permanência do indivíduo nos espaços de emprego e trabalho estão limitados ao cumprimento da satisfação pessoal e dos desejos elencados frente aos projetos assumidos e isso pode oferecer implicações para a estrutura dos espaços contábeis e relacionamentos entre indivíduos e as instituições sociais inscritas nestes.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta discussão apresenta-se como um ensaio com o propósito de fomentar, discutir e refletir sobre os aspectos inerentes a carreira acadêmica em contabilidade inscrita na Modernidade Líquida que alteraram o desenvolvimento dessa carreira de um sistema linear para um sistema não-linear. Esta discussão fomenta uma possível posicionalidade da carreira acadêmica em contabilidade na Modernidade Líquida, o que pode ser visto como uma resposta do campo disciplinar às mudanças proporcionadas pelo novo espaço neoliberal que as organizações e as relações sociais tem-se (des)estruturado. Assim, instaura-se que as ideias de Bauman (2001) podem ser pertinentes para serem discutidas no ambiente ocupacional, do trabalho, emprego e renda na contabilidade.

As reflexões aqui evidenciados apresentam-se com uma iniciativa de diálogo junto aos pesquisadores, acadêmicos, professores e profissionais, o que pode contribuir de modo expressivo para ampliar a imersão de conceitos sociológicos na contabilidade. Assim, cria-se uma lacuna de pesquisas para a contabilidade que deve direcionar esforços para discutir as trajetórias profissionais de sujeitos presentes em espaços contábeis a partir da lente sócio-histórica de Modernidade Líquida, uma vez que pesquisas anteriores não dispensaram atenção sobre este constructo para explicar a recomposição da relação sujeito-trabalho na carreira acadêmica em contabilidade, a partir da Modernidade Líquida.

O estudo revela que a temática carreira acadêmica em Ciências Contábeis e Modernidade Líquida apresenta-se como uma abordagem contemporânea. Isso porque, ao longo dos escritos sobre carreira acadêmica em contabilidade, pouco se percebe a sua intersecção com questões sociológicas e ao mesmo tempo que busquem discorrer sobre as mudanças que se interseccionam com a realidade. A atenção que merece ser dada pauta-se em compreender os reflexos dessas alterações de um sistema linear para um sistema não-linear na carreira. Assim, uma futura agenda de pesquisa inicialmente precisa dedicar-se a estabelecer tessituras conceituais a respeito dos sistemas não-lineares e o desenvolvimento da carreira acadêmica em contabilidade. Deve-se também pautar discussões que aloque medidas tradicionais de avaliação de desempenho docente em termos de carreira para um cenário inscrito na não-linearidade e na horizontalidade do desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa, extensão e administrativas. Além disso, torna-se salutar desmistificar as interações entre as pessoas e suas experiências ocupacionais na sociedade e diante das instituições sociais em sistemas não-lineares.

Há múltiplas conexões entre os sujeitos e instituições sociais na Modernidade Líquida, mesmo que estas estejam envoltas de incerteza, instabilidade e insegurança e com foco no curto prazo. Este cenário permite que elementos interdisciplinares ganhem o campo de discussões e as ideias baumaniano se espalhem. As pesquisas têm disponibilizado resultados frutos do alinhamento entre Bauman (2011) e os elementos do esporte (Stamp, Potrac & Nelson, 2019), e os processos migratórios (Christensen, 2017) e as questões de gênero (Strauß & Boncori, 2020), por exemplo. É nesta pluralidade de espaço que as pesquisas em carreira acadêmica em contabilidade devem dispensar atenção, com vistas a imergir seu passado econômico-financeira

em explicações sociológicas pautadas na prerrogativa que o desenvolvimento da carreira na Modernidade Líquida, tem-se instituído a partir da mudança de um sistema linear para um sistema não-linear.

Assim, diante das ideias socializadas ilustram-se oportunidades de investigações. Primeiro, é oportuno desenvolver investigações para identificar as características discutidas por Bauman (2001) a respeito de Modernidade Líquida nos espaços acadêmicos contábeis. Esta indicação é incentivada pelo fato dos estudos de carreira e Modernidade Líquida não apresentarem um modelo e uma aproximação com estudos contábeis, assim este tipo de reflexão mostra-se pertinente, pois as estruturas e relacionamentos nos espaços contábeis a curto e longo prazo depende desse processo de socialização. Fato este que pode contribuir para uma pluralidade de acontecimentos no que tange a relação sujeito-trabalho na Modernidade Líquida e nos espaços contábeis.

A segunda oportunidade é analisar em que medida há aderência dos sistemas não-lineares de carreiras diante da estrutura de carreira acadêmica em contabilidade no Brasil. É claro que ao longo do ensaio algumas introspecções são disponibilizadas, no entanto, para avanço da temática demanda-se por exames teóricos-empíricos. Por fim, a terceira e última inquietação demandada para a continuidade da temática está em investigar profundamente como a Emancipação e Individualidade do sujeito embutidos na sua trajetória profissional contribuem para a construção de fenômenos sociais de carreiras e como tal processo tem afetado as organizações inscritas nessa sociedade líquida. Assim, estudos de inspiração empiristas, interpretativista e estruturalistas podem contribuir para esse aprofundamento na análise das relações aqui discutidas.

## REFERÊNCIAS

Abreu, C. J. P. D. (2012). *A sociologia da modernidade líquida de Zygmunt Bauman: ciência pós-moderna e divulgação científica* (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.

Adamson, S. J., Doherty, N., & Viney, C. (1998). The meanings of career revisited: Implications for theory and practice. *British Journal of Management*, 9(4), 251-259.

André, M. (2010). Formação de professores: A constituição de um campo de estudos. *Educação*, 33(3), 174-181.

Anzilago, M. & Melo, F. J. (2015) Gestão Comportamental de Estudantes Bolsistas nos Programas de Mestrado em Contabilidade: Uma análise nos custos e decisões estratégicas na alocação de recursos. In *Anais do XXII Congresso Brasileiro de Custos*, Foz do Iguaçu, PR.

Araújo, E. T., Moreira, M. A., Gomes, S. C., & Aquime, M. L. P. (2018). Fatores de decisão de carreira durante a graduação. *Revista de Carreiras e Pessoas*. 8(2), 151-171.

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.

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. England: Oxford University Press on Demand.

Baldwin, R. G., & Blackburn, R. T. (1981). The academic career as a developmental process: Implications for higher education. *The Journal of Higher Education*, 52(6), 598-614.

Barley, S. R. (1989). Careers, identities, and institutions: The legacy of the Chicago School of Sociology. In: Arthur, M. B.; Hall, D. T., Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*: UK: Press Syndicate of The University of Cambridge, 41-46.

Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. *Career development international*, 9(1), 58-73.

Bauman, Z. (2001). *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Bauman, Z. (2007) *Liquid Times: Living in an Age of Uncertainty*. Cambridge: Polity Press.

Becker, H. (1953). Some contingencies of the professional dance musician's career. *Human Organization*, 12(1), 22-26.

Bendassolli, P. F. (2009). Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. *Revista de Administração de Empresas*, 49(4), 387-400.

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*. Curitiba: Juruá.

Bracht, V., Gomes, I. M., & Almeida, F. Q. D. (2015). School physical education in the transition from solid modernity to liquid modernity: The Brazilian case. *Sport, Education and Society*, 20(8), 995-1011.

Brandão, A. M. (2007). Entre a vida vivida e a vida contada: a história de vida como material primário de investigação sociológica. Universidade do Minho. Centro de Investigação em Ciências Sociais. Braga, Portugal.

Brzezińska, A. I., Kaczan, R., & Wojciechowska, J. (2013). Social participation, identity style and identity dimensions in late adolescence among students of three types of vocational schools. *Polish Psychological Bulletin*. 44(3), 310-321

Buscacio, R. C. Z., & Soares, A. B. (2017). Expectativas sobre o desenvolvimento da carreira em estudantes universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(1), 69-79.

Callahan, C. M. (2018). Self-reflective insights on what I have learned in an evolving academic career model: Accounting scholarship, administration, and diversity. *Issues in Accounting Education*, 33(3), 5-16.

Castiglione, C., Licciardello, O., Sánchez, J. C., Rampullo, A., & Campione, C. (2013). Liquid modernity and entrepreneurship orientation in university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84(1), 1250-1254.



Chanlat, J. F. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade?. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 67-75.

Christensen, K. (2017). Life trajectories of migrant care workers in the long-term care sectors in Norway and the UK. *Social Policy and Society*, 16(4), 635-644.

Coelho, G. N., Camargo, R. D. C. C. P., Dutra, M. H., & Petri, S. M. (2018). Competências exigidas nos primeiros anos da carreira de auditoria em uma Big Four. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 17(1), 151-174.

Dalcin, L., & Silva, S. P. (2016) Bauman de uma Sociedade Sólido-Moderna para uma Sociedade Líquido-Moderna. In *Anais da XXI Jornada de Pesquisa*, Ijuí, RS.

Dalton, M. (1951). Informal factors in career achievement. *American Journal of Sociology*, 56(5), 407-415.

Dries, N., Pepermans, R., & De Kerpel, E. (2008). Exploring four generations' beliefs about career: Is “satisfied” the new “successful”? *Journal of managerial Psychology*, 23(8), 907-928.

Driver, M. J. (1980). *Career concepts and organizational change*. In C. B. Derr (ed.), *Work, Family and Career: New Frontiers in Theory and Research*. New York: Praeger, pp. 5-17

D'Souza, M. F., & de Lima, G. A. S. F. (2018). Escolha de carreira: o Dark Triad revela interesses de estudantes de Contabilidade. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 12(e151837), 1-21.

Duarte, M. D. F., & Silva, A. L. (2013). A reconstrução da carreira em ambientes de trabalho em transformação. *Organizações & Sociedade*, 20(67), 699-715.

Ferreira, M. M., & Hillen, C. (2015). Contribuições da pós-graduação stricto sensu para o aprendizado da docência de professores de Contabilidade. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 34(3), 125-143.

Garcia, C. M. (1999). *Formação de professores: Para uma mudança educativa*. Porto: Porto Editora.

Goffman, E. (1961). *The moral career of the mental patient*. New York: Anchor Books.

Greenhaus, J. H. & Callanan, G. A. (1994). *Career management*. Orlando: The Harcourt Brace College Publishers.

Guichard, J., Pouyaud, J., De Calan, C., & Dumora, B. (2012). Identity construction and career development interventions with emerging adults. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 52-58.

Hall, O. (1948). The stages of a medical career. *American journal of sociology*, 53(5), 327-336.

Hermanson, D. R. (2008). What I have learned so far: Observations on managing an academic accounting career. *Issues in accounting education*, 23(1), 53-66.

Higgins, M.C. (2001). Changing careers: the effect of social context. *Journal of Organizational Behavior*, 22(6), 595-618.

Hoyer, P. (2016). Making space for ambiguity: Rethinking organizational identification from a career perspective. *Scandinavian Journal of Management*, 32(3), 166-177.

Hsiao, J., & Nova, S. P. D. C. C. (2016). Abordagem geracional dos fatores que influenciam a escolha de carreira em contabilidade. *Revista Contabilidade & Finanças*, 27(72), 393-407.

Hughes, E. C. (1971). *The Sociological Eye: Selected Papers on Work, Self and The Study of Society*. Chicago: Aldine

Hughes, E.C. (1958), *Men and Their Work*, Glencoe, IL: Free Press.

Kelan Kok, J. K., & Ang, S. M. (2015). Liquid modernity and choice of university degree programmes: Malaysian university students' perception. *Journal of Sociology*, 51(4), 984-1002.

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), 059-080.

Lopes, I. F., & Meurer, A. M. (2019). Autoeficácia, Elementos Priorizados na Prospecção de Carreira e Comportamento Acadêmico: Análise dos Estudantes de Ciências Contábeis das IES Públicas. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*. 13(1), 46-67.

Marçal, R. R., de Carvalho, T. F. M., Bufoni, A. L., & Cruz, C. F. (2018). Fatores Determinantes na Escolha da Carreira Acadêmica em Contabilidade: uma Visão de Mestrandos em Ciências Contábeis sob a Luz da Teoria do Comportamento Planejado. *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, 6(3), 4-20.

Meurer, A. M., Souza, A. N. M., & Costa, F. (2019). Fatores motivacionais e modificações na vida dos mestrandos em contabilidade: os dois lados de uma mesma história. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 16(38), 105-128.

Mocellim, A. (2007). Simmel e Bauman: modernidade e individualização. *Em Tese*, 4(1), 101-118.

Oler, D., Skousen, C. J., Smith, K. R., & Talakai, J. (2019). Promotion and Mobility in the Academic Accounting Career. *SSRN Working Paper SSRN 3437123*.

Oliveira, L. P. J. D. (1999). Richard Sennett—A Corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo. *CADERNO CRH*, 30(31), 363-367.

Osterman, R. (1996), *Broken ladders: Managerial careers in the new economy*. United Kingdom: Oxford University Press.

Pajares, F. (2002) Overview of Social cognitive theory and of self-efficac. de <https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/eff.html>

Pallares-Burke, Maria Lúcia Garcia. Entrevista com Zigmunt Bauman. *Tempo Social*, 16(1), 301-325.

Pop-Vasileva, A., Baird, K., & Blair, B. (2014). The work-related attitudes of Australian accounting academics. *Accounting Education*, 23(1), 1-21.

Porcheddu, A. (2009). Zygmunt Bauman: entrevista sobre a educação. Desafios pedagógicos e modernidade líquida. *Cadernos de pesquisa*, 39(137), 661-684.

Rocha, A. M. C. (2014). *Docência na universidade: Influências atribuídas a “professores referência” a partir da formação, construção da identidade profissional e profissionalidade docente* (Tese de Doutorado). Universidade Federal de Pernambuco, Recife, Brasil.

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.

Santos, E. A., Moura, I. V., & de Almeida, L. B. (2018). Intenção dos Alunos em seguir carreira na área de Contabilidade sob a Perspectiva da Teoria do Comportamento Planejado. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 12(1), 66-82

Savickas, M.L. (1995). Constructivist counseling for career indecision. *Career Development Quarterly*, 43(4), 363-73.

Scarpin, M. A., & de Almeida, W. C. (2010). Graduandos de Ciências Contábeis e sua carreira profissional. *Revista de Estudos Contábeis*, 1(1), 24-37.

Sennett, R., & Santarrita, M. (1999). *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Record.

Sennett, R., & Santarrita, M. (2019). *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Record.

Sigahi, T. F. A. C., & Saltorato, P. (2018). A emergência da universidade operacional: redes, liquidez e capitalismo acadêmico. *Educação & Sociedade*, 39(144), 522-546.

Słowik, A. (2014). Life space mapping’as an innovative method in career counselling for refugees, asylum seekers and migrants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 114(2014), 80-85.



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.

Spilerman, S. (1977). Careers, labor market structure, and socio-economic achievement. *American Journal of Sociology*, 83(3), 551-593.

Stamp, D., Potrac, P., & Nelson, L. J. (2021). More than just a 'Pro': a relational analysis of transition in professional football. *Sport, Education and Society*, 26(1), 72-86.

Strauß, A. & Boncori, I. (2020). Foreign women in academia: double strangers between productivity, marginalization and resistance. *Gender, Work and Organization*. 27(6), 1004-1019.

Sturges, J. (1999). What it means to succeed: personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. *British Journal of Management*, 10(3), 239-52.

Tfouni, F. E. V., & Silva, N. (2008). A modernidade líquida: o sujeito e a interface com o fantasma. *Revista Mal-estar e subjetividade*, 8(1), 171-194.

Turnbull, S. (2004). Perceptions and experience of time-space compression and acceleration: The shaping of leaders' identities. *Journal of Managerial Psychology*. 19(8). 809-824

Veiga, R. M. B., Borges, L. J., & de Amorim, E. N. C. (2014). Profissão Auditor Independente no Brasil: percepção dos contadores registrados nos CRCs. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, 13(39), 64-78.

Wilensky, H. L. (1961). Orderly careers and social participation: The impact of work history on social integration in the middle mass. *American Sociological Review*, 26(4), 521-539.

Wilpert, B. (2009). Impact of globalization on human work. *Safety Science*, 47(6), 727-732.

Wright, S., & Chalmers, K. (2010). The future for accounting academics in Australia. de <http://hdl.handle.net/1959.14/101834>.

Zacher, H., Rudolph, C. W., Todorovic, T., & Ammann, D. (2019). Academic career development: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110(Part B), 357-373.

Zanazzi, S. (2016). Creating Mosaics: How Professional Identities Can Emerge From Fragmented Careers. In *Anais of the 7<sup>th</sup> Edu World International Conference*, Roma, Itália.