



## Work Balance Life, Gerações e Carreira Acadêmica em Contabilidade: Evidências à Luz da Efemeridade da Modernidade Líquida

Mestre/MSc. Levy Ruanderson Ferreira da Silva<sup>1</sup>, Bacharel/Bachelor Edson Ferreira de Araújo<sup>2</sup>,  
Doutor/Ph.D. Iago França Lopes [ORCID ID<sup>3</sup>](#)

<sup>1</sup>Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN, Natal, RN, Brazil. <sup>2</sup>Universidade Federal da Paraíba - UFPB, João Pessoa, PB, Brazil. <sup>3</sup>FIPECAFI, São Paulo, SP, Brazil

**Mestre/MSc. Levy Ruanderson Ferreira da Silva**

**Programa de Pós-Graduação/Course** Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN

**Doutor/Ph.D. Iago França Lopes**

[0000-0001-7627-4815](#) **Programa de Pós-Graduação/Course** Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Controladoria e Finanças FIPECAFI

### Resumo/Abstract

Esta pesquisa teve como objetivo identificar os fatores inibidores e estimuladores do Work Balance Life dos docentes da Geração Y e Z em início de carreira acadêmica em contabilidade sob à égide da Modernidade Líquida. Para tal, pesquisa qualitativa realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com professores em início de carreira. Adotou-se a técnica de discurso do sujeito coletivo para a construção de evidências. Identificou-se que os fatores inibidores do Work Balance Life estão inscritos em excesso de trabalho, regime de trabalho, ansiedade, estar em primeiro lugar e foco excessivo para as atividades e os estimuladores podem ser entendidos por praticar atividades de lazer, estabelecer relacionamentos interpessoais, praticar a gestão do tempo, a estrutura familiar, o fato de finalizar o curso de pós-graduação, as leituras de outras temáticas que não contábil e a psicoterapia. A Modernidade Líquida apresenta-se como um período sócio-histórico desafiador no que tange a busca pelo equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para os jovens Ys e Zs em início de carreira acadêmica, principalmente pelas condições propostas pela liquidez no que tange o relacionamento entre as pessoas e as instituições sociais. Assim, as narrativas coletivas construídas mostram que esquecer de si é uma realidade que fora normalizada entre os participantes. No entanto, é possível encontrar um ponto de equilíbrio ao adotar práticas como a gestão eficiente do tempo e a definição de limites como fatores estimuladores do Work Balance Life. Dessa forma, pode-se navegar de modo mais consciente e saudável nesse mundo líquido e em constante transformação.

### 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



## ***Work Balance Life*, Gerações e Carreira Acadêmica em Contabilidade: Evidências à Luz da Efemeridade da Modernidade Líquida**

### **Resumo**

Esta pesquisa teve como objetivo identificar os fatores inibidores e estimuladores do *Work Balance Life* dos docentes da Geração Y e Z em início de carreira acadêmica em contabilidade sob à égide da Modernidade Líquida. Para tal, pesquisa qualitativa realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com professores em início de carreira. Adotou-se a técnica de discurso do sujeito coletivo para a construção de evidências. Identificou-se que os fatores inibidores do *Work Balance Life* estão inscritos em excesso de trabalho, regime de trabalho, ansiedade, estar em primeiro lugar e foco excessivo para as atividades e os estimuladores podem ser entendidos por praticar atividades de lazer, estabelecer relacionamentos interpessoais, praticar a gestão do tempo, a estrutura familiar, o fato de finalizar o curso de pós-graduação, as leituras de outras temáticas que não contábil e a psicoterapia. A Modernidade Líquida apresenta-se como um período sócio-histórico desafiador no que tange a busca pelo equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para os jovens Ys e Zs em início de carreira acadêmica, principalmente pelas condições propostas pela liquidez no que tange o relacionamento entre as pessoas e as instituições sociais. Assim, as narrativas coletivas construídas mostram que esquecer de si é uma realidade que fora normalizada entre os participantes. No entanto, é possível encontrar um ponto de equilíbrio ao adotar práticas como a gestão eficiente do tempo e a definição de limites como fatores estimuladores do *Work Balance Life*. Dessa forma, pode-se navegar de modo mais consciente e saudável nesse mundo líquido e em constante transformação.

**Palavras-Chave:** *Work Balance Life*; Carreira Acadêmica em Contabilidade; Geração; Modernidade Líquida.

### **1 Introdução**

As primeiras discussões a respeito da relação trabalho e família datam a partir da década de 1990, com o trabalho de Nippert-Eng na Escola de Chicago de Sociologia (1996). Esta Escola foi pioneira no desenvolvimento de discussões a respeito do trabalho e das inúmeras formas de carreira. Nesta direção, a temática de *Work Balance Life* nos espaços contábeis incentivada por uma interface sociológica ganhou uma tímida notoriedade nos últimos dez anos, se utilizado como recorte o ano de 2012 (Gonçalves, 2022). O *Work Balance Life*, conhecido como o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, refere-se à busca de uma distribuição saudável e harmoniosa entre as responsabilidades e demandas profissionais e as necessidades e desejos pessoais de uma pessoa (Buchheit et al., 2016).

Por sua vez, esta temática se intenciona com os profissionais da contabilidade de modo geral, que atuam no mercado (Altoé & Voese, 2018), com a perspectiva de gênero (Souza, Voese & Abbas, 2015; Santos, Melo & Batinga, 2020) e com os olhares e vivências de pós-graduandas em ciências contábeis (Nganga et al., 2021). No entanto, com parcimônia não é observado uma dedicação dos pesquisadores para discussões junto aos professores-pesquisadores em início de carreira em contabilidade quando o assunto é *Work Balance Life*. O campo brasileiro dispõe de tímidas socializações em eventos (Costa, 2018; Oliveira & Faria, 2019; Costa & Silva, 2020). O que por vezes pode ser avaliado sob duas perspectivas. A primeira de que a temática tem despertado o interesse nos últimos tempos de acadêmicos e profissionais. A segunda se fundamenta no olhar de Claudio de Moura Castro (1978) de que a mesma não é considerada importante em termos de discussões empíricas junto aos espaços contábeis.



Neste artigo, acredita-se na primeira perspectiva, uma vez que se está diante de um contexto de mudança no que tange a carreira acadêmica em contabilidade (Lopes, 2021; Araújo, Silva & Lopes, 2023) e a relação sujeito-trabalho (Bendassolli, 2009). Dentre essas mudanças pode-se reconhecer aspectos de cunho teórico e prático. Em uma perspectiva teórica, as discussões a respeito de sustentabilidade da carreira em áreas tradicionais como a contabilidade foi colocada em voga, questionando inclusive a continuidade da profissão (Wanderley, 2021).

Em específico, no escopo da carreira acadêmica em contabilidade, observa-se que esta tem recebido discussões e atenção de pesquisadores que questionam os moldes tradicionais da carreira em termos biológicos, ou seja, a ideia de carreira pregada em uma ascendência hierárquica com cargos previamente estabelecidos (Barley, 1989; Lopes, 2021). Ainda em termos teóricos há um reconhecimento de que a relação sujeito-trabalho ganha uma nova roupagem, à medida que foi exposta a construções diferentes que levaram a precarização, fragilização e desmontagem do trabalho que resultou em transformações nos modelos tradicionais de carreira (Bauman, 2001; Bendassolli, 2009; Bonifácio, 2014).

Para Bauman (2001) esta desmontagem do trabalho e a ausência de bases sólidas para a construção de uma trajetória coesa de vida é fruto da Modernidade Líquida, que adiciona uma nova forma de construir relacionamentos nos espaços sociais. Na Modernidade Líquida as referências tidas de longo prazo, inscritas nas experiências dos pais, amigos e na própria organização são marginalizadas e ganha força o estabelecimento de contratos de curto prazo. Os espaços de trabalho e a construção de jornadas são tidas para serem executadas no curto prazo. E essa instantaneidade dos relacionamentos alcança o desenvolvimento das carreiras acadêmicas em contabilidade (Lopes, 2021; Araújo, Silva & Lopes, 2023).

No campo prático, o ensino superior no Brasil recebeu um incentivo educacional principalmente com a implantação do REUNI, como uma forma de expansão e democratização do ensino superior (Antunes, 2016) e das políticas de acesso às universidades que transformaram a paisagem social dos cursos superiores, a exemplo das cotas raciais e de escolas públicas (Santos, Souza & Sasaki, 2013; Campos et al, 2016). Esse incentivo alcançou o desenvolvimento de novos cursos de pós-graduação em contabilidade no Brasil ao passo que forma um número significativo de doutores desde a implantação do programa (Nganga, 2019).

O ingresso da Geração Y e Z no mercado de trabalho pode ser visualizado também como uma mudança prática que alteram a relação sujeito-trabalho, principalmente porque as aspirações de trabalho, renda, carreira destes sujeitos é distinta daqueles que construíram as regras sobre trabalho e carreira que perpetuam nas áreas organizacionais, uma vez que foram inscritas em experiências dos Xs e dos *Baby Boomers* (Bonifácio, 2014). Assim, é observado que possíveis conflitos podem surgir com o ingresso da Geração Y e Z no mercado de trabalho. Nesta direção explorar esse cenário pode contribuir na criação de mecanismos para mitigar esses processos conflituosos e gerar valor para as organizações por meio das pessoas.

A partir dos argumentos elencados quanto à importância e relevância da temática *Work Balance Life* junto à docentes de contabilidade, observa-se uma lacuna que demanda por discutir o *Work Balance-Life*, início de carreira acadêmica de professores-pesquisadores das Gerações Y e Z e Modernidade Líquida, uma vez que o campo teórico e prático tem demandado respostas frente a essas construções. Posto isso, a partir da lacuna identificada a questão de pesquisa desta investigação é *Quais os fatores inibidores e estimuladores do Work Balance Life dos docentes da Geração Y e Z em Início de Carreira Acadêmica em Contabilidade sob à égide da Modernidade Líquida?* Por consequência, o objetivo da pesquisa pauta-se em Identificar os fatores inibidores e estimuladores do *Work Balance Life* dos docentes da Geração Y e Z em Início de Carreira Acadêmica em Contabilidade sob à égide da Modernidade Líquida.



Em termos teóricos, esta pesquisa soma-se a um tímido conjunto de discussões (Costa, 2018; Oliveira & Faria, 2019; Costa & Silva, 2020) com vistas a ampliar o debate do *Work Balance Life* praticado pelas Gerações Y e Z. Nessa direção, reconhece-se que atualmente encontra-se uma dificuldade imensa em entender as Gerações Y e Z no mercado de trabalho. Posto isto, tangenciar esses processos à áreas tradicionais como a contabilidade é uma pauta emergente, uma vez que as próprias raízes tradicionais da contabilidade conflitam com os valores de trabalho e de carreira dessa Geração. Esse conflito alcança desde os processos rotineiros presentes na contabilidade à forma de vestimenta desses profissionais.

Nesta direção construir um material consultivo de quais são os inibidores e estimuladores do *Work Balance Life* das Gerações Y e Z é uma forma de disponibilizar para o campo prático contábil elementos que podem auxiliar em tomadas de decisão, principalmente em relação a retenção de talentos e estruturas de planos de carreira. Além disso, estima-se contribuir para fornecer explicações para uma possível mudança de estrutura de carreira em contabilidade, em específico a carreira acadêmica (Lopes, 2021; Araújo, Silva & Lopes, 2023).

Para além, com esta pesquisa, cria-se uma conexão com a prática (Martins, 2023), uma vez que a sociedade está diante de uma mudança de perspectiva em termos de carreira e trabalho, principalmente com o advento das Gerações Y e Z no mercado. A expectativa dessas Gerações no mundo do trabalho é totalmente diferente da expectativa dos seus pais os Xs e os *Baby Boomers*, enquanto esses últimos buscavam pela estabilidade econômica, a Geração Y e Z busca prazer e viver o próprio sonho. É uma Geração que não tem medo de ir embora, muito pelo contrário esbanja coragem de colecionar experiências e trajetórias profissionais diferentes em espaços diferentes (Lombardia, 2008; Oliveira, 2010; Bauman, 2001; Bonifácio, 2014; CNN Brasil Business, 2021; Lopes, 2021).

Em termos de originalidade, a pesquisa alinha experiências de Gerações em uma área tradicional, a qual possui suas raízes em normas e que ao longo do tempo vem transformando-se justamente pelo ingresso de sujeitos plurais nos espaços universitários. Soma-se a este cenário o ingresso de pessoas pretas, LGBTQIAPN+, mulheres entre outras pessoas que inscrevem sua história em uma área tradicional. Assim, almeja-se alinhar esta discussão também a este campo e contribuir para a transformação da paisagem social da carreira acadêmica em contabilidade.

## **2 *Work Balance Life*: O Início da Carreira das Gerações Y e Z na Modernidade Líquida**

O *Work Balance Life* busca discutir a promoção do equilíbrio entre as perspectivas pessoais e de trabalho dos indivíduos (Sub & Sayah, 2013; Altoé & Voese, 2018). Nesta direção, sob o olhar da Psicologia Positiva o *Work Balance Life* pode ser visualizado como a ausência de conflito entre as tarefas e os interesses da vida privada e o bom desempenho diante das tarefas do trabalho, ou seja, a vida pública deste sujeito (Clark, 2000). Clark (2000) aponta que o processo inicial desse conflito entre a vida pública e a vida privada das pessoas tem suas primeiras datações nos anos de 1720, quando o processo industrial começou a tomar conta do mundo e as relações de emprego e renda começaram a ser pautadas no consumo. Esse processo fez com que o trabalho e a família ganhassem diferentes espaços no mercado e por vezes fez com que diferentes emoções fossem geradas.

O processo industrial criou um novo espaço de interação familiar, onde a mulher deixa de ser dona de casa e sua força de trabalho passa a somar-se também no ambiente industrial (Clark, 2000). Essas rupturas culturais permitem a criação de novas paisagens e geram reflexões diante da interação familiar e das respectivas atividades laborais. A partir de 1970, a pesquisa envolvendo família e trabalho ganha uma nova abordagem, que reconhece que o perfil do colaborador interfere nessa relação entre família e trabalho (Katz & Kahn, 1978; Clark, 2000).



Em específico no espaço acadêmico, Ylijoki e Mäntylä (2003) entrevistam 52 acadêmicos que discorrem sobre o tempo no trabalho. Encontra-se como resposta que o tempo pode ser segregado em quatro perspectivas, a saber: horário programado, horário atemporal, horário contratado e horário pessoal. As discussões revelam a importância de o sujeito conceder ordem temporal para as suas atividades. Além disso, revela-se que os conflitos nas perspectivas temporais identificados no estudo estão intimamente relacionados às profundas mudanças que vêm ocorrendo nos últimos anos no sistema de ensino superior, a exemplo de pressões advindas dos departamentos e uma condição de que o tempo está sempre escasso para a realização das atividades.

Costa (2018) discute os papéis inerentes a fronteira trabalho-família, denominado de *Work Balance Life* junto a professores de programas de pós-graduação em contabilidade. É interessante que Costa (2018) reconhece que o trabalho da carreira docente é propenso a geração de conflitos entre o trabalho e a família, principalmente devido ao elevado volume de tarefas, assim busca investigar a relação das variáveis de conflito (Greenhaus & Beutell, 1985) e da interface positiva da perspectiva trabalho e família com o *Work Balance Life*. Assim, a pesquisa identificou a presença de conflitos advindos do *Work Balance Life* junto a professores de contabilidade.

Oliveira e Faria (2019) reconhecem que o trabalho docente é um dos mais estressantes. Nesta direção, discutem a gestão de tempo e *Work Live Balance* de professores de administração e contabilidade. A pesquisa aponta a flexibilidade como um fator que colabora para o equilíbrio entre trabalho e família e para uma boa gestão do tempo. Atividades como esporte e lazer contribuem para este *balance*. Além disso, o apoio de colegas de trabalhos e o apoio familiar tornaram-se fatores relevantes para induzir ao equilíbrio trabalho família.

Saxena e Pareek (2022) realizam uma pesquisa sobre o corpo docente da Índia e buscam determinar o impacto das iniciativas do *Work Balance Life* no desempenho destes. Os pesquisadores apontam que as iniciativas de *Work Balance Life* inscritas em possibilidade de trabalhar em casa, licença maternidade paga e folgas extras ao longo do ano estão positivamente associadas ao desempenho dos docentes, sendo responsável por 29,5% da produção. Tais práticas podem contribuir para gerar sentimentos de satisfação e felicidade, assim o apoio da gestão aos professores torna-se um elemento relevante nesses resultados.

Nganga et al (2023) buscaram discorrer sobre as experiências de doutorandas em ciências contábeis e o *work-life conflict*. A discussão reconhece a trajetória de mulheres nos espaços de pós-graduação e apontam que há adiamento e abandono da vida pessoal em detrimento da vida profissional. A imposição de papéis sociais as levam para dicotomias, a exemplo de seguir carreira na academia contábil ou ser mãe, essa dicotomia gera sofrimento, depressão e ansiedade. Com esses resultados abre-se espaço para a busca de apoio universitário no que cerca revisar suas regras e até mesmo a construção de iniciativas de *Work Balance Life* por parte dos espaços laborais.

As rupturas de contextos sociais alteraram as discussões a respeito do *Work Balance Life* como observado por Katz e Kahn (1978), Clark (2000), Süß e Sayah (2013) e pela literatura pertinente. Essas alterações estão direcionadas em uma busca constante para a construção de conhecimento que permitam inferir a respeito das formas como um contexto social altera essa prática desenvolvida pelo sujeito. Assim, estima-se que com o advento da Modernidade Líquida (Bauman, 2001) algumas mudanças possam ser observadas nesse processo de *Work Balance Life*.

Se por um lado Bauman (2001) prega por uma Modernidade Líquida, há uma dialética que demanda por um reconhecimento de uma Modernidade Sólida, a Figura 1 apresenta esta distinção.



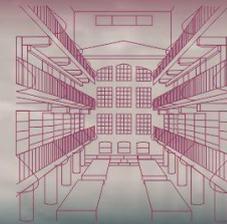
<b>Modernidade Sólida</b>	<b>Modernidade Líquida</b>
Capitalismo Pesado.	Capitalismo Leve.
Ética do trabalho.	Estética do consumo.
Sociedade de produtores.	Sociedade de consumidores.
A palavra de ordem era universalização: a qual significava regulamentação, planejamento e controle.	A palavra de ordem/desordem é globalização: a qual parece expressar, não o que podemos fazer com o mundo, mas tão somente o que ele faz de nós.
A política foi pensada para uma agência local (Estado-Nação).	A política foi pensada a partir de um cuidado da própria existência e de uma preocupação com as questões da vida individual.
Durabilidade maior para os conhecimentos.	Os conhecimentos devem ser descartados, jogados fora na proporção que se produz.
É possível consolidar rotinas, hábitos, virtudes, valores ou formas de agir do indivíduo.	Não é possível consolidar rotinas, hábitos, virtudes, valores ou formas de agir do indivíduo.
Durabilidade ou longa duração da fusão dos sólidos.	Tudo no presente é temporário e incapaz de manter sua forma.

**Figura 1.** Distinção entre a Modernidade Sólida e a Modernidade Líquida

Fonte: Lopes (2021) p. 36.

A partir da distinção entre as Modernidades Sólida e Líquida percebe-se que a Modernidade Líquida possui uma agressividade maior no que tange o desenvolvimento dos relacionamentos entre as pessoas e as instituições sociais. Bauman (2001) expõe esse conceito e o deixa aberto e receptivo a novas possibilidades de *performance*, a partir disso reconhece que esta Modernidade Líquida pode ocupar as instâncias de emancipação e individualidade do sujeito. Além disso, discorre sobre as relações no tempo/espaço, aborda as questões do trabalho e da possibilidade de uma comunidade, na qual impere a segurança e a liberdade. A Figura 2 discorre de modo sumarizado sobre essas condições.

<b>Elementos da Modernidade Líquida</b>
<p><b>Emancipação</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• O processo de emancipação do indivíduo acontece por meio da liberdade praticada por este na sociedade, uma vez que este perde suas referências que estavam enraizadas e eram previamente estabelecidos pelos pais e pela família de modo geral;</li> <li>• A emancipação questiona a individualidade em curso, reforçando dessa forma que cada um tem o seu próprio itinerário e horário;</li> </ul>
<p><b>Individualidade</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A individualidade é uma consequência da liberdade preconizada pelas estruturas relacionais estabelecidas entre indivíduos e instituições sociais;</li> <li>• A individualidade está imbricada na mobilidade e na flexibilidade para a construção da vida do indivíduo;</li> <li>• A individualidade é entendida como o processo de auto-gestão dos seus atributos da vida pública e privada;</li> </ul>
<p><b>Tempo/Espaço</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• A flexibilidade apresenta-se como fator de disrupção que alinhava tempo/espaço.</li> </ul>
<p><b>Trabalho</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• O trabalho é visualizado como um conjunto de experiências ao invés de elevada valorização dos postos hierárquicos ocupados pelos indivíduos. Além disso, o mesmo passa ser individualizado, desregulamentando e permeado pela flexibilidade, características que permeiam todos os espaços da vida do indivíduo;</li> </ul>
<p><b>Comunidade</b></p>



- Há a integração do indivíduo com a sociedade;
- Mesmo diante das inseguranças e liberdades os indivíduos sentem a necessidade de estabelecer-se em uma comunidade que lhes garantam 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.

**Figura 2.** Sumarização dos Conceitos dos Elementos da Modernidade Líquida de Bauman (2001)

Fonte: Lopes (2021) p. 38.

A Modernidade Líquida é um período sócio-histórico do desenvolvimento da sociedade que tem recebido atenção dos pesquisadores brasileiros da contabilidade, o que permite criar um campo disciplinar para responder às transformações da paisagem social de uma profissão (Lopes, 2021; Lopes & Colauto, 2022).

### **3 Gerações Y e Z: Carreira e Trabalho**

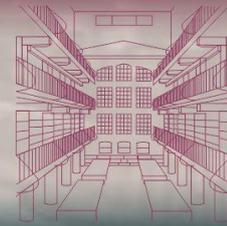
As construções de carreira e trabalho são vivenciadas de formas distintas entre as gerações Y e Z (Feldkercher, 2020). Essas abordagens diferentes na construção das carreiras podem ser compreendidas tanto de forma positiva e motivadora quanto de forma negativa, se considerado as limitações e dificuldades encontradas por esses sujeitos em termos de ascendência. Isso ocorre porque a carreira e o trabalho se revelam como caminhos não lineares para essas gerações, rompendo com elementos biológicos e evidenciando transformações, a partir das experiências individuais e coletivas (Lopes, 2021).

As reflexões realizadas por Lopes (2021) indicam que as gerações Y e Z buscam por carreiras não lineares, o que reflete a ausência de permanência em um único espaço. Isso ocorre devido a fatores como relacionamentos interpessoais mais fluidos e baseados em inúmeras referências, até mesmo aquelas que vão além do âmbito familiar; experiências demográficas que influenciam na busca por novos espaços e descobertas; e, experiências profissionais que rompem com a rotina de trabalho e se baseiam na valorização de princípios, satisfação pessoal, colaboração e flexibilidade.

Nesse sentido, Bauman (2001) e a literatura recente (Bonifácio, 2014; Strauß & Boncori, 2020; Lopes, 2021) discorrem que a Modernidade Líquida tem a capacidade de alterar as relações de trabalho, carreira, emprego, renda, estilo de vida, costumes e comportamentos. Nessa direção, as provocações de Bauman (2001) buscam indicar a necessidade de debater como esses novos modelos de carreira podem afetar o ambiente de trabalho das gerações Y e Z e o desempenho de suas funções, principalmente em relação às gerações anteriores.

De acordo com Souza (2020), o ambiente de trabalho e a carreira para as gerações Y e Z têm sido marcados pela instabilidade, ausências de garantias e mudanças fundamentais em direção à informalidade, colaboração, consumo e individualidade. Portanto, como evidenciado por Lopes (2021), a carreira e o trabalho, apesar de serem forças de ligação societal, podem estar alinhados a diferentes formas de experimentação, criação de relacionamentos e redes temporárias que podem direcionar ao objetivo profissional.

Essas transformações na carreira e no trabalho para as gerações Y e Z são motivadoras para discussões na literatura. Segundo Bauman (2001), a carreira é sustentada pela ideia de relações líquidas e está cercada pelo desenvolvimento de uma vida em sociedade, abrangendo temas como emancipação, individualidade, tempo/espaço, trabalho e comunidade. Além disso, o cenário que exalta a ocupação de diversos espaços e a quebra da permanência pode ser vantajoso para essas gerações (Lopes, 2021), permitindo a flexibilidade em múltiplos ambientes e a experiência por meio da transitoriedade. As descobertas recentes de Lopes (2021) reforçam a natureza instantânea dos projetos a serem assumidos pelos profissionais da geração Y e Z,



agregando-se a um mosaico de experiências (Lopes & Colauto, 2021). Portanto, as experiências de carreira e trabalho para as gerações Y e Z são permeadas pela possibilidade de ocupar espaços temporários, relacionamentos cada vez mais fluidos e experiências profissionais que reforçam o plano pessoal e profissional desses indivíduos. Assim, migrar, mudar, trocar e conhecer novos espaços são estímulos contínuos para as gerações Y e Z no ambiente de trabalho, alinhados aos seus respectivos projetos de desenvolvimento na carreira.

Posto isto, pesquisas (Araújo, Silva & Lopes, 2023) já reconheceram que estes processos e desafios geracionais alcançam o início da carreira acadêmica em contabilidade, principalmente daquelas pessoas pertencentes às Gerações Y e Z, uma vez que são as que estão mais expostas a estas mudanças. Esse argumento é pautado em evidências teóricas (Lopes & Colauto, 2022) e empíricas (Lopes & Colauto, 2021; Araújo, Silva & Lopes, 2023)

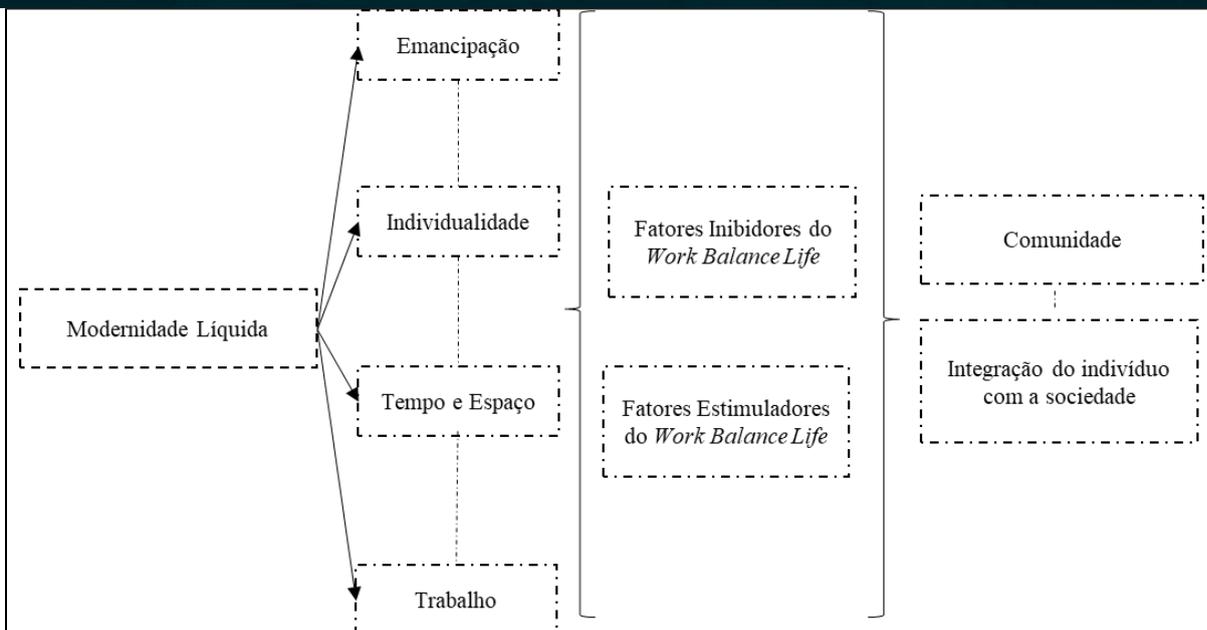
No escopo teórico, um campo ainda tímido diante da temática, observa-se que Lopes e Colauto (2022) constroem um ensaio teórico o qual defende que os sistemas de carreira acadêmica se alteraram de uma perspectiva linear para uma perspectiva não-linear. Esse processo está em linha com a marginalização do conceito de carreira pregado na hierarquia e nos aspectos biológicos, para privilegiar a possibilidade de se colecionar inúmeras experiências nos espaços organizacionais, sem a necessidade de longa permanência nesses espaços, como na Modernidade Sólida. Essa discussão, permite reconhecer que a carreira está instalada nas possibilidades de *performance* em diversos espaços e junto a diversas pessoas, em um curto espaço de tempo.

Em termos empíricos, Araújo, Silva e Lopes (2023) discorrem a respeito dos desafios e das experiências de jovens das gerações Y e Z em início de carreira na Modernidade Líquida. É reconhecido que os elementos da liquidez (Bauman, 2001) contribuem para explicar o processo vivenciado pelas gerações expostas a esses desafios e experiências, os quais são inscritos em descoberta e um processo de sobrevivência no espaço socioacadêmico.

Lopes e Colauto (2021) discorrem sobre as experiências das gerações Y e Z na Modernidade Líquida e as expectativas de atividades da carreira desses sujeitos. Foi possível identificar os interesses desses jovens diante das atividades de ensino, pesquisa e atividades de cunho administrativo. As atividades de extensão são pouco privilegiadas por esses Ys e os Zs. Assim, as experiências socioacadêmicas interferem nas expectativas de carreira acadêmica, na Modernidade Líquida.

Nesta direção, torna-se relevante adicionar a essa literatura, o *Work Balance Life*, visto que na Modernidade Líquida constrói-se relações com base na celeridade, assim pode ser possível que em um espaço de liquidez a ausência de *Work Balance Life* seja uma estrutura entendida como natural e esperada dos sujeitos instalados neste espaço. Essa ausência de equilíbrio pode ser algo prejudicial inclusive para o desenvolvimento do trabalho acadêmico, o qual já é cercado de possibilidades de desenvolvimento de stress, depressão e *burnout* (Silva, 2006).

Assim, nesta pesquisa os pesquisadores reconhecem que o *Work Balance Life*, o início da carreira acadêmica em contabilidade dos sujeitos da Geração Y e Z são construções expostas a Modernidade Líquida que podem a curto e longo prazo contribuir para a alteração da paisagem social de uma profissão. Acreditando fortemente nestas construções propõe-se o Modelo Teórico para a presente investigação, disposto na Figura 3.



**Figura 3.** Modelo Teórico Conceitual de *Work Balance Life* em Início da Carreira acadêmica para a Geração Y e Z à Luz de Modernidade Líquida

Fonte: Elaborado pelos autores com base em Lopes (2021).

Com base no modelo teórico conceitual construído, defende-se que os nichos de emancipação, individualidade, tempo espaço, trabalho e comunidade possibilitam compreender os fatores inibidores e estimuladores do *Work Balance Life* dos docentes pesquisadores da Geração Y e Z em Início de Carreira Acadêmica em Contabilidade.

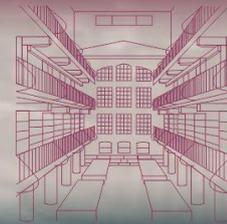
#### 4 Percurso Metodológico

Com o objetivo de identificar os fatores inibidores e estimuladores do *Work Balance Life* dos docentes da Geração Y e Z em Início de Carreira Acadêmica em Contabilidade sob à égide da Modernidade Líquida, esta pesquisa é descritiva com abordagem qualitativa. Para coletar evidências, foi realizada entrevistas semiestruturada centrada no problema, baseada em Huberman (1992), Hoyer (2015), Zanazzi (2016), Feldkercher (2020) e Lopes (2021) e passou por um processo de validação interna de conteúdo, considerando a sua relevância no campo da carreira em Contabilidade. A Figura 4 apresenta as definições conceituais e operacionais relacionadas ao roteiro de entrevista desenvolvido pelos pesquisadores envolvidos.

Definição Constitutiva	Definição Operacional
Identificar as características dos participantes em termos de geração e história de vida enquanto início de carreira acadêmica.	1 - Se apresente. Qual a sua idade? De onde você vem? Como chegou até aqui? Quem é você? Qual o tempo de experiência com a docência?
Identificar os fatores inibidores e estimuladores do <i>Work Balance Life</i> de docentes pesquisadores das Gerações Y e Z.	2 - Descreva como é a sua capacidade de equilibrar trabalho e vida pessoal neste início de carreira?

**Figura 4.** Roteiro de Entrevista

Fonte: Elaborado a partir de Huberman (1992), Hoyer (2015), Zanazzi (2016), Feldkercher (2020) e Lopes (2021)



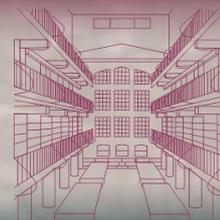
Em relação ao recrutamento dos docentes, foram selecionados aqueles que nasceram entre os anos de 1979 a 1992 (Geração Y) e entre 1993 a 2010 (Geração Z), com base em Santos Neto & Franco (2010). Reconhecer a problemática de pesquisa junto a estas gerações é contribuir para explicações a respeito de possíveis mudanças na paisagem social da carreira acadêmica em contabilidade no Brasil, haja visto que estes estão ingressando no mercado de trabalho acadêmico e há inúmeros documentos que apontam para diferenças geracionais que podem inclusive acarretar em conflitos no ambiente de trabalho. Respostas para essas questões se ilustram, quando se opta por entender a posicionalidade desses jovens.

Os critérios utilizados para a seleção das gerações Y e Z foram: possuir mestrado e doutorado em Ciências Contábeis e ser docente do Ensino Superior em instituição pública ou privada. Esses critérios foram adotados para compreender a visão dos docentes em relação ao início de suas carreiras na área da Contabilidade, levando em consideração as reflexões de Rook (2019), que destacam como as experiências da prática docente evoluem ao longo do tempo e são influenciadas pelas percepções intergeracionais.

Para a seleção dos participantes, utilizou-se o método de bola de neve, também conhecido como *snowball*. Essa técnica pode ser empregada em pesquisas que os participantes são difíceis de serem encontrados ou quando a temática abordada apresenta natureza privada. Nesse sentido, realizou-se o envio dos convites aos grupos e aos possíveis participantes por meio de um aplicativo de mensagens *online*, a fim de verificar suas disponibilidades para participar. Além disso, os pesquisadores solicitaram que os participantes compartilhassem o convite com outros potenciais interessados na pesquisa. Ao final do processo, foram identificados 16 (dezesesseis) participantes que se dispuseram a participar do estudo. Ao todo foram enviados aproximadamente 40 convites. Utilizou-se os seguintes nomes fictícios para preservar a identidade dos participantes, a saber: Cazuzu, Ney Matogrosso, Mandela, Glória, Conceição, Evaristo, Ana Davenga, Kimbar, Maria, Marta Abadias Nascimento, Luiz Gama, Machado de Assis, Jackson do Pandeiro, José do Patrocínio, Cartola e Seu Jorge.

As entrevistas foram conduzidas em janeiro de 2023, utilizando um *software* remoto que permitiu a gravação das interações. Durante as entrevistas, os participantes foram informados sobre os objetivos da pesquisa e deram seu consentimento para a gravação, transcrição e análise dos dados, conforme estipulado no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). As entrevistas foram conduzidas por no mínimo dois pesquisadores e tiveram, em média, a duração de 60 minutos cada. As evidências foram transcritas com o auxílio do processador de texto *Microsoft Word 2016* e armazenadas em formato digital, mais especificamente em *Portable Document Format* (PDF), totalizando 221 páginas de conteúdo.

Para realizar a análise do conteúdo e identificar os fatores inibidores e estimuladores do *Work Balance Life*, adotou-se a técnica do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC) com base em Lefèvre & Lefèvre (2003). A escolha desta técnica permite observar o compartilhamento de ideias dentro de um grupo social. Para esta pesquisa, com base em Lefèvre & Lefèvre (2003), foi estabelecida uma expressão-chave e uma ideia central coletiva para o fator inibidor e para o estimulador dos sujeitos entrevistados, visando explorar os sentidos e manifestar os posicionamentos dos discursos coletivos das gerações Y e Z. Após esta identificação constituiu-se os discursos coletivos com base nas ideias centrais. Para a análise e construção dos discursos coletivos, os pesquisadores se reuniram remotamente por 10 horas para construção dos discursos coletivos, buscando identificar nos discursos as expressões-chave e as ideias centrais correspondentes aos fatores inibidores e estimuladores. Um ponto interessante dos encontros foi a possibilidade de construir um nível de concordância entre os pesquisadores, a partir das narrativas que foram transcritas de cada participante, o que mitiga alguns processos de subjetividade da técnica de Discurso do Sujeito Coletivo.

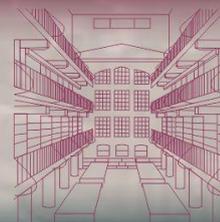


## 5 Resultados e Discussões

### 5.1 Apresentação dos Participantes

A Figura 5 evidencia o perfil dos dezesseis professores das gerações Y e Z que participaram da pesquisa.

G	Participante	Perfil
Y	Cazuza	Sou professor da Universidade Federal do [...]. Tenho 44 anos, e tenho uma formação em contabilidade na universidade estadual [...], mestrado também lá na [Nome da Cidade], [...], iniciei na docência em 2003. Na época, estava no mestrado e aí comecei a trabalhar em faculdades privadas. E depois que eu me mudei para o [...] em 2008 eu prestei concurso aqui para a Universidade Federal [...]. Estou desde 2008 na instituição. Eu vou completar em 2023, 20 anos de docência. Eu peguei bem aquela fase de grande expansão. [...] E a remuneração era um pouco melhor. Então, eu meio que naquele momento que eu comecei a fazer o mestrado, eu já tinha esse olhar voltado para a docência. Na época que eu entrei teve renovação de quase 40% do quadro docente [...]. Atualmente, sou chefe do departamento de contabilidade aqui do departamento de contabilidade da Universidade [...] e sou professor do programa de pós-graduação em Administração e Controladoria Profissional.
Z	Ney Matogrosso	Meu nome é Ney Matogrosso. Estou com 33 anos [...] Passei pela [Nome da Faculdade] uma graduação particular aqui do [Nome da Cidade], que é a minha localização atual, inclusive. Eu fiz um mestrado pela UFXX, doutorado pela UFXX em [Nome do Estado]. Quanto à experiência, lecionei na UFXX como professor substituto e, atualmente, sou substituto na Federal [Nome da Instituição]. Então, de docência deve ter aí por volta dos 5 anos, mais ou menos. E somando âmbito acadêmico, com docência na casa dos 10 anos.
Z	Mandela	Tenho atualmente 31 anos, iniciei na docência em 2015 e a minha perspectiva de inserção dentro da docência, ocorreu ali, dentro da graduação. Enquanto eu fazia graduação, eu tinha muito interesse em continuar ali, naquele ambiente onde eu estudava. Então eu fiz muita pesquisa, fiz extensão, participei da empresa Júnior, tentei fazer de tudo um pouco, monitoria, para que pudesse me associar de alguma forma e eu realmente fazer esse teste, desse caminho para a docência. [...] Eu sou de [Nome do Estado], na cidade de [Nome da Cidade], [Nome do Estado], é zona da mata. depois eu fiz o concurso para o IFXX de [Nome do Estado], e atualmente moro no estado como professor.
Z	Glória	Meu nome é Glória, tenho 29 anos, fiz minha graduação em ciências contábeis, me mudei para [Nome da Cidade] para fazer um mestrado. Fiz meu mestrado entre 2014 e 2015. Depois do mercado eu iniciei minha vida na carreira acadêmica como professora e me mudei para [Nome da Cidade], porque eu tinha sido aprovada num teste seletivo lá na [Nome da Instituição] campus de [Nome da Cidade]. Lá eu fiquei com contrato por 2 anos, sendo professora do curso de ciências contábeis, e então daí eu passei no doutorado e mudei para [Nome da Cidade]. Fiz doutorado pela Universidade Federal do [Nome do Estado]. Fiquei lá um pouco mais de ano morando em [Nome da Cidade], cumprindo os créditos e depois em 2019 eu retornei para [Nome da Cidade] para atuar como docente temporária, e continuo desde então.
Z	Conceição Evaristo	Meu nome é Conceição Evaristo, tenho 30 anos, sou graduada, mestre e doutora em contabilidade. Entro na docência a convite de minha orientadora para fazer o processo seletivo do mestrado, gostei da experiência, segui para o doutorado e hoje sou professora, achava algo impossível, mas consegui realizar.
Z	Ana Davenga	Meu nome é Ana Davenga, tenho 31 anos, graduada em Ciências Contábeis, assim como mestrado e doutorado. Tendo influência familiar na escolha para se tornar docente do ensino superior. Eu entro na sala de aula, durante o meio do meu doutorado, tendo nesse meio uma experiência fora do País, através do doutorado sanduíche, nesse meio tempo participei de processos seletivos os quais fui aprovada entrando de fato em sala de aula, logo segui estudando para outros processos até conseguir a efetivação no ensino superior.
Y	Kimbar	Meu nome é Kimbar, graduado, mestre e doutor em contabilidade. Minha primeira experiência docente ocorre no estágio docência ainda no mestrado, entretanto, busco alguns processos seletivos e consegui êxito na aprovação.
Z	Maria	Meu nome é Maria, tenho 31, eu terminei a graduação, eu voltei para minha cidade natal. Em 2016, resolvi participar do processo seletivo do mestrado em contabilidade [...] Nesse meio acadêmico, pedi demissão do meu trabalho, foi dedicação exclusiva. No começo foi um desafio muito grande, porque eu já tinha um cargo de gerente [...] Depois de um ano, recebi convite para trabalhar na docência, optando por não iniciar naquele momento devido as atividades do mestrado, com medo de não conseguir dar conta, segui no foco e consegui a aprovação do doutorado e nesse mesmo tempo de fato entro como professora substituta em uma IES.
Z	Marta	Meu nome é Marta, formada em ciências contábeis, mestre e doutora em contabilidade. A docência não estava em meus planos, mas mudei de ideia durante o final de minha graduação, mesmo possuindo experiências profissionais em outra trajetória. Em 2018 início dentro de sala de aula, ainda aluna do mestrado, como



		professora substituta, fiquei um pouco insegura, mas com o passar do tempo isso foi sanado e atualmente isso não é mais passível de preocupação.
Y	Abdias Nascimento	Meu nome é Abdias Nascimento, tenho 33 anos, graduado, mestre e doutor em contabilidade. Quando terminei o curso não pensei na docência, mas devido às experiências profissionais consegui entrar no mundo acadêmico, treinando os estagiários da empresa em que eu trabalhava. Depois ingresso no mestrado, já no doutorado tive muitos desafios, porque tinha que conciliar os estudos como a sala de aula, pois ao mesmo tempo consegui aprovação em concurso público, foi muito desafiador, mas consegui.
Y	Luiz Gama	Meu nome é Luiz Gama, formado em ciências contábeis, mestre e doutor em contabilidade. Eu iniciei minha carreira acadêmica lá 2017, quando passo no processo seletivo para professor do ensino superior.
Y	Machado de Assis	Meu nome é Machado de Assis, sou formado em ciências contábeis, entro na academia por volta dos anos de 2013, nesse momento descubro a paixão que tenho por sala de aula. No entanto, minha virada de chave acontece em meados de 2017, quando aprovado no processo seletivo do mestrado e 2020 para o doutorado e desde que entrei nessa modalidade de pós-graduação tinha muito foco e objetivo em ser professor do ensino superior.
Z	Jackson do Pandeiro	Jackson do Pandeiro, tem 31 anos, é graduado em contabilidade, mestre e doutor. Tendo sua primeira experiência como docente com aprovação em concurso público para professor do magistério.
Z	José do Patrocínio	José do Patrocínio, tem 27 anos, formado em ciências contábeis, especialista em avaliação do ensino da aprendizagem, mestre e doutor em contabilidade. Ingressa na graduação com o pensamento em seguir a área acadêmica, comecei a especialização na área da educação sentindo essa necessidade de experimentar um pouquinho de uma outra área mais aplicada ou que tivesse mais enfoque pedagógico, comecei a lecionar em 2018 como substituto por lá eu fiquei quase 3 anos e fiz o concurso para efetivo no primeiro ano do doutorado sendo convocado no finalzinho de 2021.
Z	Cartola	Cartola, graduado em contabilidade, mestre e doutor em contabilidade. A docência se inicia através de aprovação em processo seletivo para professor temporário durante a pandemia. [...] Conhecia pouco da área contábil e comecei a aprender e comecei a gostar, em sala de aula tive que me dedicar a atividades do doutorado e atividades docentes por um período. [...]
Y	Seu Jorge	Seu Jorge, tem 36 anos, formado em ciências contábeis, mestre em administração e doutor em contabilidade. O seu objetivo era ser arquiteto, mas depois da sua experiência na empresa júnior mergulhou de vez nas atividades ofertadas na faculdade, como pesquisa e extensão. Tendo sua primeira experiência docente no final do seu mestrado com a aprovação em concurso público, ocasionando uma grande virada em sua vida [...] Foi uma virada de chave bem brusca para mim, porque eu era estudante. Eu dava algumas aulas assim pro meu orientador, mas não estava nada preparado para a sala de aula. E acabei virando professor do dia para noite.

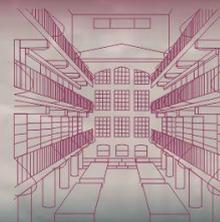
**Figura 5.** Perfil dos Participantes

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

## 5.2 Fatores inibidores do *Work Balance Life* dos docentes da Geração Y e Z em Início de Carreira Acadêmica na Modernidade Líquida

Na Figura 6, são apresentadas as palavras-chave e as cinco principais ideias centrais identificadas como fatores inibidores do *Work Balance Life*, com base na transcrição das entrevistas. Na sequência é apresentado o discurso coletivo e a intermediação desses achados com a Modernidade Líquida.

G	Participante	Expressões-Chaves
Y	Cazuza	“Eu percebi que o trabalho está causando um peso muito grande na minha vida, ao ponto de talvez ter influenciado uma crise de ansiedade que eu tive”.
Z	Mandela	“Eu tinha muito aquilo do correr contra o tempo, por fazer o máximo possível para poder chegar ali nos primeiros lugares [...] ao mesmo tempo que eu trabalhava [...] na usina 8 horas”.
Z	Ana Davenga	“Eu acho que inicialmente foi financeiro. É porque a gente estava no meio da pandemia, então eu precisava trabalhar, então eu comecei a tentar vários processos de professor substituto. Vários mesmo. E aí quando eu comecei como professora substituta em um semestre, eu estava com 5 disciplinas. No próximo semestre estava com 5 disciplinas diferentes”.
Z	Maria	“Sim, eles não sabem o que que é, vir um parecer de uma revista, aí você tem 4 dias, 5 dias para fazer as mudanças, porque a próxima edição vai ser publicada e você ter uma viagem de 3 dias em família para fazer e ter que cancelar [...] Então não é uma oportunidade igual uma festa que eu posso ter todo ano, todo mês, então a gente tem que ter isso muito claro na cabeça”.



Z	José do Patrocínio	"Chegava na de terça-feira à noite para a quarta-feira de manhã, eu estava super nervoso com as mãos tremulas, porque eu sabia que teria que viajar, pegar estrada sair da minha casa e isso eu não gostava [...] foi um período bem desafiador dando 7 disciplinas. Eu tinha um relacionamento de quase 4 anos que se foi na época da pós, justamente por não ter essa dedicação".
Z	Cartola	"Me dedicava muito e me dedico às atividades de pesquisa [...] tinha a chave do laboratório então ficava de segunda a segunda, ficava sábado, domingo, às vezes até 2 da manhã [...] Muitas vezes não podia ir ver um jogo ou sair para uma festa. É, eu senti ter que abrir mão muitas vezes".
	<b>Ideia Central</b>	Excesso de Trabalho
	<b>Discurso Coletivo</b>	Eu percebia que o excesso de trabalho estava causando um peso muito grande na minha vida, pois tinha aquilo do correr contra o tempo e as questões financeiras me incentivaram a recorrer a processos substitutos para a manutenção da minha vida, chegava até dar de 5 a 7 disciplinas por semestre e ao mudar o semestre na maioria das vezes estas também mudavam. Além disso, me dedicava bastante as atividades de pesquisa, em algumas situações ficava de domingo a domingo no laboratório, o que me impedia de ter uma vida social, com a minha família e amigos, evitava de ir a festas e cancelava viagens com a família, para atender aos prazos estabelecidos pela nossa rotina acadêmica.
		<b>Expressões-Chaves</b>
Z	Glória	"Tem dia que eu tenho aula em Cianorte, saio cinco e meia de casa e não tenho tempo pra jantar [...] Fui tentar fazer dieta ontem e já teve que pular uma refeição. Porque não deu? Então, é uma loucura, uma loucura".
Z	José do Patrocínio	"Chegava na de terça-feira à noite para a quarta-feira de manhã, eu estava super nervoso com as mãos tremulas, porque eu sabia que teria que viajar, pegar estrada sair da minha casa e isso eu não gostava [...] foi um período bem desafiador dando 7 disciplinas. Eu tinha um relacionamento de quase 4 anos que se foi na época da pós, justamente por não ter essa dedicação".
	<b>Ideia Central</b>	Regime de Trabalho
	<b>Discurso Coletivo</b>	A carga horário de trabalho e o desenho das instituições em termos geográficos me levavam a viajar. Assim me impediam de ter uma refeição saudável e tal condição me gerava stress, que chegavam a resultar em mãos tremulas, por saber que teria que viajar para cidades vizinhas para atuar como docente, pois era a condição de trabalho do momento, por estar em um regime de professor substituto.
		<b>Expressões-Chaves</b>
Y	Cazuza	"Eu percebi que o trabalho está causando um peso muito grande na minha vida, ao ponto de talvez ter influenciado uma crise de ansiedade que eu tive".
Y	Marta	"Eu comeci terapia semana passada. Adorei. Já chorei na primeira Eu falei, nossa, é porque o seguida achei muito engraçado. Eu cheguei na terapia falando assim. E se no fim você procurou falar porque agora está tudo certo? Uma, várias, as paredes da minha vida e agora eu quero resolver esse aspecto aqui, né? Que é um aspecto pessoal, né? E aí, foi engraçado porque nossa ele falou, então você está bem? Eu falei não, agora eu estou, né?".
	<b>Ideia Central</b>	Ansiedade
	<b>Discurso Coletivo</b>	A ansiedade atrapalhou que eu tivesse um equilíbrio com a minha vida pessoal, uma vez que o trabalho me consumida em termos de atividade, assim, atender expectativas e demandas me gerou ansiedade. Tal situação, me colocava em segundo plano na minha vida, e o trabalho como primeiro elemento a ser cuidado e atendido.
		<b>Expressões-Chaves</b>
Z	Mandela	"Eu tinha muito aquilo do correr contra o tempo, por fazer o máximo possível para poder chegar ali nos primeiros lugares [...] ao mesmo tempo que eu trabalhava [...] na usina 8 horas".
Z	Cartola	"Me sentia obrigado a continuar e tentar fazer isso para otimizar o tempo, para tentar o quanto antes terminar o mestrado e o doutorado para conseguir trabalhar como efetivo numa universidade, para o que sempre quis. É, eu senti ter que abrir mão muitas vezes".
	<b>Ideia Central</b>	Estar em primeiro lugar
	<b>Discurso Coletivo</b>	Eu buscava estar em primeiro lugar dentro das tarefas que realizava. Isso seria uma forma de alcançar meu objetivo, que era atuar como docente. No entanto, esta busca me fez abrir mão da minha vida pessoal, deixando inclusive de me divertir.
		<b>Expressões-Chaves</b>
Y	Abadias Nascimento	"A minha dificuldade para além da pós-graduação é que eu fazia o meu mestrado e doutorado em outro estado [...] Minha vida estava sendo só estudo, trabalho, trabalho, estudo, trabalho, trabalho, estudo, trabalho, trabalho [...]"
Z	Luiz Gama	"Durante toda a minha pós graduação, mestrado e doutorado, eu simplesmente ignorei que eu tinha uma saúde a zelar e eu fui entrando num processo assim de não me cuidar mesmo deixando a vida pessoal do lado, inclusive os relacionamentos amorosos e com a família [...]"
Z	Machado de Assis	"As pessoas que sofrem Burnout são as pessoas gostam do que fazem e [...] eu amo o que eu faço, amo dar aula e eu começo a abraçar demandas".



Z	José do Patrocínio	"Chegava na de terça-feira à noite para a quarta-feira de manhã, eu estava super nervoso com as mãos tremulas, porque eu sabia que teria que viajar, pegar estrada sair da minha casa e isso eu não gostava [...] foi um período bem desafiador dando 7 disciplinas. Eu tinha um relacionamento de quase 4 anos que se foi na época da pós, justamente por não ter essa dedicação".
Z	Cartola	"Me dedicava muito e me dedico às atividades de pesquisa [...] tinha a chave do laboratório então ficava de segunda a segunda, ficava sábado, domingo, às vezes até 2 da manhã [...] Muitas vezes não podia ir ver um jogo ou sair para uma festa. É, eu senti ter que abrir mão muitas vezes".
Y	Kimbar	"Eu acho que esse ponto de equilíbrio é bem difícil. E na verdade, na minha vida, nunca conseguia equilibrar, era sempre assim, um momento eu estava mais focado no trabalho, aí no outro momento eu percebia que esse foco exagerado me prejudicava".
	<b>Ideia Central</b>	Foco excessivo para as atividades
	<b>Discurso Coletivo</b>	Eu percebi que o foco excessivo no desenvolvimento das atividades transformaram a minha vida em estudo, trabalho, trabalho, estudo, trabalho, trabalho, estudo, trabalho, trabalho. Me dedicava muito as atividades de pesquisa ignorando que tinha uma saúde a zelar e fui entrando em um processo de não me cuidar, deixando a minha vida pessoal de lado inclusive os relacionamentos amoroso e com a família. Esse foco exagerado me prejudicava e me fez abrir mão muitas vezes de momentos com a família e amigos, a exemplo de frequentar um jogo de futebol.

**Figura 6.** Fatores Inibidores do *Work Balance Life*

G= Geração

Os participantes Ney Matogrosso, Conceição Evaristo, Marta, Jackson do Pandeiro e Seu Jorge não apresentaram narrativas relacionadas a fatores inibidores do *Work Balance Life*.

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Em relação aos discursos coletivos, é possível observar que as ideias centrais dos fatores inibidores do *Work Balance Life* dos jovens da Geração Y e Z em início de carreira focalizam em excesso de trabalho, regime de trabalho, ansiedade, estar em primeiro lugar e foco excessivo para as atividades. Esses resultados alinham-se com os de Nganga et al (2023), uma vez que enquanto as doutorandas esquecem das suas vidas pessoais, é visto que os Ys e os Zs em início de carreira na Modernidade Líquida também abandonam a vida pessoal. Os espaços acadêmicos têm sido muito cruéis nesse processo de elencar a dicotomia para o sujeito, ou você é bom professor ou vai viver a vida, ou você trabalha ou você constrói momentos de lazer, ou você é pesquisadora ou você é mãe.

Os fatores inibidores identificados evidenciam que as gerações Y e Z buscam ocupar diversos espaços e vivenciar novas experiências (Araújo, Silva & Lopes, 2023). Isso é relatado por Lopes (2021), quando observa a possibilidade de que os membros dessas gerações visualizem as experiências profissionais como uma coletânea a ser experienciada e colecionada e buscam sempre por desafios no mercado de trabalho. Além disso, essas gerações são fortemente influenciadas pelas interações virtuais difundidas numa coleção de relações com diversos indivíduos, demonstrando a capacidade de mudar, transformar e ocupar diversos espaços a qualquer tempo (Bauman, 2001).

As características das gerações Y e Z também reforçam os resultados desta pesquisa, pois são indivíduos multitarefa e por isso, podem ser mais suscetíveis a exercer diversas funções durante a carreira profissional (Santos Neto & Franco, 2010). Além disso, sob o ponto de vista de início de carreira, a instabilidade e insegurança podem demonstrar que a carreira esteja instalada nas possibilidades de *performance* e espaços, em um curto espaço de tempo, o que pode possibilitar a vulnerabilidade e a marginalização das relações trabalhistas.

As narrativas coletivas apontam que os elementos da Modernidade Líquida inscritos na emancipação e individualidade estão imbricados no início da carreira da geração Y e da Z e mostram-se como inibidores do *Work Balance Life* (Araújo, Silva & Lopes, 2023), isso porque a liberdade praticada pelos sujeitos os alocam em inúmeras atividades, o que permite uma *performance* em gelo fino (Bauman, 2001), ou seja, as gerações Y e Z estão sempre patinando em gelo fino e parar de patinar significa afundar, e fazendo uso dessa analogia para os Ys e Zs parar de patinar é fracassar.



Observam-se dilemas enfrentados decorrentes de saúde mental nas gerações Y e Z. Isso pode ser resultado dos novos regimes e do excesso de trabalho, evidenciando o quanto essas duas gerações estão em um ambiente de instabilidade, baixos níveis de garantias, informalidade, colaborações paralelas e individualidade (Lopes, 2021). A Modernidade Líquida conduziu as gerações para o estabelecimento de contratos com prazos de validades muito curto, assim, a ansiedade é fruto desse processo, e até mesmo as condições de trabalho, em termos de regime e atuação na sala de aula e atividades. Isso tudo, faz com que os Ys e os Zs esqueçam da própria saúde. Na Modernidade Líquida o ambiente de trabalho de início da carreira passa a ser permeado por instabilidade e incertezas, o que prejudica o *Work Balance Life* gerando conflitos entre vida pública e vida privada (Bauman, 2001; Bonifácio, 2014; Lopes, 2021).

Os discursos coletivos construídos em termos de inibidores do *Work Balance Life* estão associados às visões dessas gerações no ambiente de trabalho, percebendo que essas possuem valores intrínsecos e migram rapidamente de organização para organização (Bauman, 2001). Ou seja, a valorização pelas colaborações paralelas e a busca pela individualidade são recortes e podem contribuir para a pressão e sobrecarga experienciadas pelos Ys e pelos Zs na carreira (Lopes, 2021). Além disso, as possibilidades de ocupar vários espaços a qualquer tempo (Bauman, 2001), permite que a agenda dos Ys e Zs esteja sempre fervilhando e a busca por uma carreira de satisfação e bem-estar os leva a construir inúmeras possibilidades de trabalho e renda, o que os leva a assumir uma carreira acadêmica em uma perspectiva não-linear (Bendassolli, 2009; Guichard et al, 2012; Lopes & Colauto, 2022) gerando excesso de trabalho, ansiedade e desejos por ocupar os primeiros lugares.

Portanto, são vislumbradas nos Ys e nos Zs a insegurança no mercado e a postura de buscar a liberdade no início de carreira, observando a necessidade desses indivíduos de estar em comunidades que lhes garantam a permanência com base nos seus valores éticos, morais e profissionais (Lopes & Colauto, 2021). Essa instabilidade gerada pela Modernidade Líquida e pelas configurações de carreira que esses jovens estão expostos geram conflitos entre a vida pública e privada e criam inibidores do *Work Balance Life*.

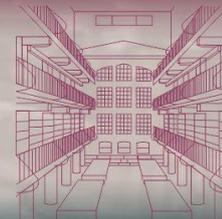
### 5.3 Fatores estimuladores do *Work Balance Life* dos docentes da Geração Y e Z em Início de Carreira Acadêmica na Modernidade Líquida

A Figura 7, apresenta os achados desta pesquisa no que diz respeito aos fatores estimuladores do *Work Balance Life* dos docentes da geração Y e Z no início da carreira acadêmica na Modernidade Líquida a partir de expressões-chaves, ideias centrais e o discurso coletivo.

G	Participante	Expressões-Chaves
Y	Seu Jorge	O meu equilíbrio é, eu preciso ir no <i>crossfit</i> , eu preciso ir das 7 às 8 da manhã, se você quiser marcar a reunião comigo. É depois das 9, eu marco quantas reuniões você quiser antes das nove Você não vai marcar a reunião e se marcar eu vou pedir para mudar ou se não eu não vou aparecer. [...] isso eu também aprendi com a professora do Canadá, porque quando eu estava lá, ela entrou de férias, ela entre Natal, Ano-Novo, ela tirou férias, ela falou, vai, não vou estar de férias e quando ela está de férias, você, manda e-mail para ela, Vem um e-mail automático, Estou de férias, vou voltar em tal período. [...] Se eu não colocar esse limite, Gente eu não vou conseguir viver porque eu sei que eu vou ter muito trabalho.
Z	José do Patrocínio	Estava muito estressado e aí foi quando eu comecei a tentar equilibrar com a atividade física então a atividade física como a situação é minha válvula de escape acho que é muito importante você ter essa válvula de escape
Z	Jackson do Pandeiro	Eu tiro um tempo para o videogame e para as leituras de manga. Eu acho que é esse o caminho, em relação a você fazer coisas que não são da acadêmica, mas é assim você construindo um espaço para você ter o seu tempo.
Z	Jackson do Pandeiro	Eu tiro um tempo para o videogame e para as leituras de manga. Eu acho que é esse o caminho, em relação a você fazer coisas que não são da acadêmica, mas é assim você construindo um espaço para você ter o seu tempo.



	<b>Ideia Central</b>	Atividade de lazer
	<b>Discurso Coletivo</b>	Eu percebi que o meu equilíbrio surgiu a partir das minhas atividades de lazer e flexibilidade dos horários. Basicamente, tiro um tempo para jogar videogame e para leitura de mangá. Além disso, fazer atividade física é minha válvula de escape para a rotina.
		<b>Expressões-Chaves</b>
Y	Seu Jorge	Se você quiser marcar a reunião comigo. É depois das 9, eu marco quantas reuniões você quiser antes das nove Você não vai marcar a reunião e se marcar eu vou pedir para mudar ou se não eu não vou aparecer. [...] isso eu também aprendi com a professora do Canadá, porque quando eu estava lá, ela entrou de férias, ela entre Natal, Ano-Novo, ela tirou férias, ela falou, vai, não vou estar de férias e quando ela está de férias, você, manda e-mail para ela, Vem um e-mail automático, Estou de férias, vou voltar em tal período. [...] Se eu não colocar esse limite, Gente eu não vou conseguir viver porque eu sei que eu vou ter muito trabalho.
Y	Cazuza	"Eu consigo manter esse equilíbrio aí devida pessoal, vida social, [...] tentando tornar mais leve aquele ambiente de trabalho, estreitando mais os laços com essas pessoas lá dentro [...]".
Y	Kimbar	"Eu fui muito privilegiado [...] tive contato com muitos professores, Eu aproveitava para pedir dicas sobre carreira com alguns professores".
	<b>Ideia Central</b>	Relacionamento Interpessoal
	<b>Discurso Coletivo</b>	Eu consigo manter esse equilíbrio de vida pessoal e social, estreitando os laços com pessoas no trabalho. Como privilegiado, tive contato com muitos professores e aproveitava para pedir dicas sobre carreira. Aprendi com a minha professora no Canadá que férias são férias, então quando você envia um e-mail para ela, vem um e-mail automático: Estou em férias! Se eu não colocar esse limite, eu não vou conseguir viver porque eu sei que vou ter muito trabalho.
		<b>Expressões-Chaves</b>
Y	Seu Jorge	O meu equilíbrio é, eu preciso ir no <i>crossfit</i> , eu preciso ir das 7 às 8 da manhã, se você quiser marcar a reunião comigo. É depois das 9, eu marco quantas reuniões você quiser antes das nove Você não vai marcar a reunião e se marcar eu vou pedir para mudar ou se não eu não vou aparecer. [...] Se eu não colocar esse limite, Gente eu não vou conseguir viver porque eu sei que eu vou ter muito trabalho.
Z	Jackson do Pandeiro	Eu tiro um tempo para o videogame e para as leituras de manga. Eu acho que é esse o caminho, em relação a você fazer coisas que não são da acadêmica, mas é assim você construindo um espaço para você ter o seu tempo.
Z	Ney Matogrosso	Atualmente, consigo lidar bem, mas a minha carga horária, como é do substituto, eu sou 20 horas. Eu não tenho a mesma pressão com professor efetivo de 40 horas. Então isso me facilita cumprir as minhas demandas dentro do planejamento semanal por exemplo, e me dar ao luxo entre aspas de nos fins de semanas, poder ter a minha vida social.
	<b>Ideia Central</b>	Gestão do Tempo
	<b>Discurso Coletivo</b>	O meu equilíbrio é, ir no <i>crossfit</i> das 7 às 8 da manhã, então se você quiser marcar a reunião poderá ser depois das 9h, pois eu não vou aparecer antes desse horário. Acho que esse é o caminho em relação a fazer coisas que não são da acadêmica, construindo um espaço para você ter o seu tempo. Assim, consigo lidar bem como a minha carga horária atual e me dar ao luxo de poder ter aos finais de semana a minha vida social.
		<b>Expressões-Chaves</b>
Y	Conceição Evaristo	Casamos, enfim, estamos em Blumenau. E tenho gêmeas, né? Então já é uma outra realidade, não é? Que são bebês. Eu estou com aqui, e a babá eletrônica do ladinho aqui, só espiando. Se elas acordarem.
	<b>Ideia Central</b>	Estrutura Familiar
	<b>Discurso Coletivo</b>	A minha realidade hoje é estar com minha família no mesmo local de trabalho
		<b>Expressões-Chaves</b>
Z	Glória	"Depois que eu terminei meu doutorado as coisas tenham ficado mais tranquilas".
	<b>Ideia Central</b>	Finalizar curso
	<b>Discurso Coletivo</b>	Depois que eu terminei meu doutorado as coisas tenham ficado mais tranquilas.
		<b>Expressões-Chaves</b>
Y	Abadias Nascimento	Eu percebi que eu só lia coisas de contabilidade, [...] agora procuro ter estudos, livros que não sejam de contabilidade para justamente abrir a mente.
	<b>Ideia Central</b>	Leituras de outras temáticas
	<b>Discurso Coletivo</b>	Percebi que estava lendo coisas de contabilidade, então busquei ter ler livros que não sejam da contabilidade, justamente para abrir a mente



Expressões-Chaves		
Y	Marta	Minha vida pessoal só começou a ter sentido quando procurei a terapia e com isso comecei a priorizar rotinas, as quais não estavam inseridas em meu cotidiano. Saídas a bares e restaurantes ficaram recorrentes.
	<b>Ideia Central</b>	Psicoterapia
	<b>Discurso Coletivo</b>	A vida pessoal começou a fazer sentido quando procurei a terapia. Com isso, comecei a priorizar rotinas: saídas a bares, restaurantes, as quais não estavam no meu cotidiano.

**Figura 7.** Fatores Estimuladores do *Work Balance Life*

G= Geração

Os participantes Mandela, Ana Davenga, Maria, Luiz Gama, Machado de Assís e Cartola não apresentaram narrativas relacionadas a fatores estimuladores do *Work Balance Life*.

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Para além dos fatores inibidores, dentro dos espaços de liquidez da carreira acadêmica em contabilidade foi possível identificar fatores estimuladores do *Work Balance Life*. Assim, os Ys e Zs participantes da investigação relatam que as atividades de lazer, os relacionamentos interpessoais, a gestão do tempo, a estrutura familiar, o fato de finalizar o curso de pós-graduação, as leituras de outras temáticas que não contábil e a psicoterapia são fatores que desempenham um papel fundamental em estimular o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

A pesquisa alinha-se com as discussões de Ylijoki e Mäntylä (2003), à medida que apresenta a gestão do tempo como um estimulador do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Torna-se salutar um processo de limite diante das atividades a serem desenvolvidas no espaço laboral. Os Ys e os Zs por mais que estejam ingressando no espaço acadêmico, observa-se que alguns “nãos” podem ser bem-vindos diante de convites e tarefas inerentes a carreira acadêmica, uma vez que esta carreira é uma das mais estressantes (Oliveira & Faria, 2019). Os achados da pesquisa são amparados também por Oliveira e Faria (2019), uma vez que relatam que as atividades de esporte e lazer contribuem para o *Work Balance Life*. É preciso colocar na agenda um espaço para o ócio e este pode ser ocupado por meio de esporte, vídeo *game*, tempo de qualidade dos Ys e dos Zs.

Avançando nas discussões, observa-se que a colaboração é uma das características que permeia a possibilidade de relacionamentos interpessoais e construção de diálogos familiares, o que se mostra como um estimulador do *Work Balance Life* para os Ys e Zs na Modernidade Líquida. Assim, esse jovens, “não querem gestores que apenas ordenem tarefas, querem discutir e compartilhar ideias com seus superiores. A geração Y cobra novas formas de liderança e tomadas de decisão baseadas na colaboração” (Bonifácio, 2014, p. 48).

Na Modernidade Líquida os sujeitos são conduzidos a busca do autocuidado, justamente em função dos níveis de estresse que são expostos e dos elevados contratos e projetos que assumem diante da vida profissional (Oliveira & Faria, 2019, Souza et al., 2021). Nesta direção, a celeridade das coisas e da vida pública e privada apresentam a psicoterapia como um estimulador do *Work Balance Life* da Geração Y e Z em início de carreira acadêmica em contabilidade. Assim, a psicoterapia como um estimulador do *Work Balance Life* na Modernidade Líquida é um espaço seguro, onde Ys e os Z’ podem explorar e compreender suas emoções, relacionamentos e experiências de vida. Para os jovens em início de carreira acadêmica a psicoterapia tornou-se um divisor de águas, apresentando-se como um processo de tomada de consciência a respeito da própria vida.

Os resultados apontam que na Modernidade Líquida o sujeito também demanda por uma comunidade, a qual é responsável em integrar este na sociedade. Assim, esta integração é vista por meio de estimuladores identificados do *Work Balance Life* dos pertencentes das gerações Y e Z em início de carreira acadêmica, uma vez que a busca por liberdade e segurança é demandada em um espaço de liquidez (Buaman, 2001). Diante dos projetos e atividades



peçoais e profissionais se constroem alternativas, a exemplo de leituras fora da área contábil, relacionamentos interpessoais e familiares, que alocam esse sujeito na sociedade e garantem a sua *performance* profissional e pessoal, pois esta é a busca constante, um equilíbrio que mitigue conflitos entre a vida pública e privada dos sujeitos em início de carreira acadêmica na contabilidade (Greenhaus & Beutell, 1985; Clark, 2000; Costa, 2018).

## 6 Considerações Finais

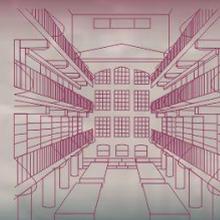
Esta pesquisa teve como objetivo identificar os fatores inibidores e estimuladores do *Work Balance Life* dos docentes da Geração Y e Z em Início de Carreira Acadêmica em Contabilidade sob à égide da Modernidade Líquida. Para tal, identificou-se por meio do uso do discurso do sujeito coletivo que os fatores inibidores estão inscritos em excesso de trabalho, regime de trabalho, ansiedade, estar em primeiro lugar e foco excessivo para as atividades e os estimuladores podem ser entendidos por praticar atividades de lazer, estabelecer relacionamentos interpessoais, praticar a gestão do tempo, a estrutura familiar, o fato de finalizar o curso de pós-graduação, as leituras de outras temáticas que não contábil e a psicoterapia.

A pesquisa colabora com a literatura de *Work Balance Life* no escopo de carreira acadêmica em contabilidade no Brasil de duas maneiras. Primeira, apresenta a possibilidade e a permeabilidade de se incluir outras metodologias para a discussão da temática, que transcende o uso de *survey* e elementos quantitativos. Muito se incentiva a aproximação com o sujeito pertencente ao campo, no entanto, as respostas metodologias dos pesquisadores brasileiro a este processo é tímida (Silva & Lopes, 2023). A segunda maneira, incide na ideia de alinhar as discussões de *Work Balance Life* ao conceito sócio-histórico de Modernidade Líquida, assim a partir do modelo teórico construído e testado é possível inferir que a liquidez pregada por Bauman (2001) consegue explicar os fatores indutores e estimuladores do *Work Balance Life* de professores pertencentes as gerações Y e Z em início de carreira. Entender a configuração de um período sócio-histórico é relevante para que se compreenda o *status quo* de uma profissão.

Com esta pesquisa se reforça a permeabilidade das ideias de Bauman (2001) junto aos espaços contábeis. É observado que esta permeabilidade tem ocorrido no campo da educação contábil. O desafio paira em tangenciar essa sociologia junto à outras áreas como a contabilidade financeira e a contabilidade gerencial. Este é o convite que esta pesquisa também realiza para os pesquisadores brasileiros, que visualizem a Modernidade Líquida como uma lente para explicar fenômenos contábeis como o orçamento, o gerenciamento de resultado, o gerenciamento de impressão, as posturas organizacionais em relação as narrativas de sustentabilidade e diversidade e inclusão. Acredita-se nessa permeabilidade, o que pode resultar em novos paradigmas e olhares para a contabilidade.

A pesquisa contribui com a prática, à medida que apresenta um mapeamento a respeito dos fatores inibidores e estimuladores do *Work Balance Life*. Assim, para os docentes e pesquisadores em início da carreira acadêmica em contabilidade tem-se um material consultivo, que pode colaborar com o bem-estar desses sujeitos nos espaços socioacadêmicos, principalmente no escopo da tomada de decisão, a respeito da realização das tarefas, gestão do tempo, priorização de atividades profissionais e pessoais, de modo a alcançar um equilíbrio entre vida pública e a privada.

Discorrer sobre inibidores e estimuladores do *Work Balance Life* junto aos Ys e Zs foi uma tarefa desafiadora que não isentou os pesquisadores da presente pesquisa de limitações. Assim, em termos metodológicos a configuração dos inibidores e estimuladores estabelecidos é fruto de um tempo-espaço que a pesquisa está inscrita, logo em outros espaços contextuais e



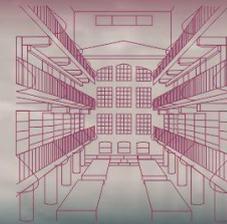
históricos estes inibidores e estimuladores podem ser outros. Existe uma limitação geográfica e cultural na investigação, à medida que a metodologia de *snowball* pode construir uma única comunidade em termos de percepções a respeito da temática. A pesquisa não pode ser generalizada, uma vez que foi discutida com sujeitos inscritos em apenas duas gerações. Essas limitações provocam o campo para novas investigações.

Para pesquisas futuras recomenda-se realizar uma comparação do *Work Balance Life* entre diferentes gerações na Modernidade Líquida. Esta pesquisa pode investigar como as diferentes gerações experimentam e buscam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal na Modernidade Líquida. Pode-se examinar as diferenças nas expectativas, demandas e estratégias adotadas por cada geração para alcançar um equilíbrio. Além disso, recomenda-se realizar uma pesquisa considerando o *Work Balance Life* como uma teoria de método (Lukka & Vinnari, 2014). Nesta pesquisa, pode-se explorar sistema conceitual de meta-nível do *Work Balance Life* e pode se concentrar nas percepções e atitudes das diferentes gerações em relação ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Por fim, recomenda-se discutir de modo mais amplo o impacto da liquidez de Bauman (2001) no *Work Balance Life* das diferentes gerações: Assim, torna-se possível explorar como as características da liquidez afetam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal das diferentes gerações.

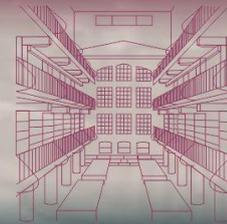
A Modernidade Líquida apresenta-se como um período sócio-histórico desafiador no que tange a busca pelo equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para os jovens Ys e Zs em início de carreira acadêmica. Assim, as narrativas coletivas construídas mostram que esquecer de si é uma realidade que fora normalizado entre esses jovens. No entanto, é possível encontrar um ponto de equilíbrio ao adotar práticas como a gestão eficiente do tempo, a definição de limites claros, o investimento em atividades de lazer e relacionamentos interpessoais, o cuidado com a saúde mental e, quando necessário, a busca de apoio profissional. Dessa forma, pode-se navegar de forma mais consciente e saudável nesse mundo líquido e em constante transformação.

## Referências

- Altoé, S. M. L., & Voese, S. B. (2018). Fatores explicativos de Work-Life Balance e a gestão de tempo conduzindo ao bem estar na visão de contadores paranaenses. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 37(1), 71-90.
- Antunes, V. V. (2016). Expansão e democratização universitária: a implementação do REUNI na Universidade Federal do Rio de Janeiro. *Revista Habitus*, 14(1), 91-00.
- Araujo, E. F., Silva, L. R. F. & Lopes, I. F. (2023). Desafios e Experiências do Início da Carreira Acadêmica: Uma Abordagem Geracional, à Luz da Modernidade Líquida, com Professores de Contabilidade. Anais... USP *International Conference on Accounting*, São Paulo, SP, 23.
- 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.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- 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.
- Buchheit, S., Dalton, D. W., Harp, N. L., & Hollingsworth, C. W. (2016). A contemporary analysis of accounting professionals' work-life balance. *Accounting Horizons*, 30(1), 41-62.



- Campos, L. C., Machado, T. R. B., Miranda, G. J., & Costa, P. D. S. (2016). Cotas sociais, ações afirmativas e evasão na área de Negócios: análise empírica em uma universidade federal brasileira. *Revista Contabilidade & Finanças*, 28(73), 27-42.
- Castro Cláudio de Moura. (1978) A prática da pesquisa. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- CNN Brasil Business (2021). Geração Z terá diversas carreiras ao longo da vida e remuneração 'personalizada'. Recuperado de <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/geracao-z-tera-diversas-carreiras-ao-longo-da-vida-e-remuneracao-personalizada/>
- Costa, L. B. (2018). Work-life balance e o trabalho docente: um estudo nos programas de pós-graduação stricto sensu em ciências contábeis no Brasil.
- Costa, L. B., & Da Silva, M. A. (2020) O Reflexo da Covid-19 no *Work-Life Balance* de Docentes de Pós-Graduação *Strictu Sensu* em Ciências Contábeis no Brasil. Anais... USP *International Conference On Accounting*, São Paulo, SP, 20.
- Farber, S. G., Silveira, A., & Godoi, C. K. (2011). Equilíbrio na relação carreira docente família: um estudo fenomenológico com pesquisadoras de universidades federais. In: II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, João Pessoa
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- 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.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (Vol. 2, p. 528). New York: wiley.
- Lefèvre, Fernando; Lefèvre, Ana Maria Cavalcanti. (2003). O discurso do sujeito coletivo: um novo enfoque em pesquisa qualitativa (desdobramentos). In: O discurso do sujeito coletivo: um novo enfoque em pesquisa qualitativa (desdobramentos). p. 256-256.
- Lima, E. F. (2015). Análise de necessidades formativas de docentes ingressantes numa universidade pública. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, 96(243). 343-358.
- Lombardia, P. G. (2008). Quem é a geração Y? *HSM Management*. 70(1), 1-7.
- Lopes, I. F. & Colauto, R. D. (2022) Reflexões sobre o Sistema Linear e Não-Linear na Carreira Acadêmica em Ciências Contábeis. Anais... ANPCONT, Foz do Iguaçu, PR, Brasil, XV.
- Lopes, I. F. & Colauto, R. D. C. (2021) Experiências Socioacadêmicas e Carreira Acadêmica de Pós-Graduandos em Contabilidade das Gerações Y e Z: Discussão à Luz da Modernidade Líquida. Anais... Congresso Anpcont, On-Line, Virtual, Brasil, 15.
- Lopes, I. F. & Colauto, R. D. C. (2022). Reflexões sobre o Sistema Linear e Não-Linear na Carreira Acadêmica em Ciências Contábeis. Anais... Congresso Anpcont, Foz do Iguaçu, Paraná, PR, Brasil, 16.
- 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, Curitiba, PR, Brasil.
- Lukka, K., & Vinnari, E. (2014). Domain theory and method theory in management accounting research. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 27(8), 1308-1338.



- Martins, O. S. (2023). Pesquisa de impacto: Teoria e prática no mundo corporativo. *Revista de Administração Contemporânea*, 27(3), e230077.
- Nganga, C. S. N., Nova, S. P. D. C. C., da Silva, S. M. C., & de Lima, J. P. R. (2022). Há tanta vida lá fora! Work-life Conflict, Mulheres e Pós-Graduação em Contabilidade. *Journal of Contemporary Administration*, e210318-e210318.
- Nganga, C. S. N., Nova, S. P. D. C. C., Silva, S. M. C. D., & Lima, J. P. R. D. (2023). There's so Much life out there! Work-life Conflict, Women and Accounting Graduate programs. *Revista de Administração Contemporânea*, 27(1), 1-17.
- Nippert-Eng, C. E. (1996). Home and work: negotiating boundaries through everyday life. Chicago: University of Chicago Press, 1996.
- Oliveira, R. M., & Faria, L. R. (2019, December). Work-Life Balance e o Trabalho Docente nos Cursos de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia. In 8º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças.
- Oliveira, Sidnei. (2010). *Geração Y: O Nascimento de uma Nova Versão de Líderes?* São Paulo: Integre.
- Santos, H., Souza, M. G. D., & Sasaki, K. (2013). O subproduto social advindo das cotas raciais na educação superior do Brasil. *Revista brasileira de Estudos pedagógicos*, 94(237), 542-563.
- Santos, M. A., Melo, M. C. D. O. L., & Batinga, G. L. Representatividade da Mulher Contadora em Escritórios de Contabilidade e a Desigualdade de Gênero na Prática Contábil: Uma Questão ainda em Debate?. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 16(1), 148-163.
- Saxena, J., & Pareek, T. (2022). The Impact of Work Balance Life Initiative on Faculty Performance with Reference to Professional Education A Mediation Model. *Change Management: An International Journal*. 22(1), 431-448
- Silva, Levy Ruanderson Ferreira, Lopes, Iago Franca. (2023). Dialogando com a Literatura sobre Carreira em Contabilidade: Uma Revisão Crítica e Narrativa . Anais... USP International Conference On Accounting, São Paulo, SP, 23.
- Silva, M. E. P. (2006). Burnout: por que sofrem os professores?. *Estudos e pesquisas em Psicologia*, 6(1), 89-98.
- 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.
- Souza, F. M., Voese, S. B., & Abbas, K. (2015). Mulheres no topo: as contadoras paranaenses estão rompendo o Glass Ceiling?. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 244-270.
- Strauß, A., & Boncori, I. (2020). Foreign women in academia: Double-strangers between productivity, marginalization and resistance. *Gender, Work & Organization*, 27(6), 1004-1019.
- Süß, S., & Sayah, S. (2013). Balance between work and life: A qualitative study of German contract workers. *European management journal*, 31(3), 250-262.
- Wanderley, C. de A. (2021). Sustentabilidade da carreira de contador: uma profissão em transição. *Revista Contabilidade & Finanças*, 33(88), 7-12.
- Ylijoki, O. H., & Mäntylä, H. (2003). Conflicting time perspectives in academic work. *Time & Society*, 12(1), 55-78.