

Os Múltiplos Papéis Assumidos e o Estágio na Carreira Profissional de Docentes da Área de Negócios

The Multiple Roles Assumed and the Stage in the Professional Career of Business Area Professors

Crislaine de Fátima Gonçalves Godke
Amanda Evelyn Brandão Pereira
Nayane Thais Krespi Musial
Luciana Klein

RESUMO

O estudo analisou a relação entre os papéis assumidos e o estágio na carreira profissional de docentes da área de negócios. Para isso, aplicou-se um questionário aos professores dos cursos de Administração de Empresas, Administração Pública e Ciências Contábeis de 79 universidades brasileiras, cuja as respostas foram analisadas quantitativamente. A amostra, composta por 201 docentes, relatou ter “muita dedicação” às atividades de ensino e pesquisa, enquanto indicou ter uma “menor dedicação” ou “não atuação” em atividades de extensão e gestão. A análise comparativa revelou diferenças significativas entre: (i) faixa etária e os papéis de pesquisador e gestor; (ii) nível de formação e os papéis de pesquisador, extensionista e gestor; (iii) área de atuação e o papel de professor; (iv) tipo de universidade e os papéis de professor e pesquisador; (v) regime de trabalho e todos os papéis desempenhados; e (vi) ciclo de vida e os papéis de pesquisador, extensionista e gestor. Esses achados contribuem para a compreensão dos múltiplos papéis assumidos pelos docentes universitários e fornecer subsídios para a formulação de estratégias institucionais e políticas de desenvolvimento voltada à valorização e ao aprimoramento da trajetória profissional dos professores.

Palavras-chave: Docência Universitária, Múltiplos papéis, Características dos docentes, Área de Negócios.

ABSTRACT

The study analyzed the relationship between the roles assumed and the stage in the professional career of business area professors. To this end, a questionnaire was administered to professors from Business Administration, Public Administration, and Accounting programs at 79 Brazilian universities, with responses analyzed quantitatively. The sample, consisting of 201 faculty members, reported a “high level of dedication” to

Recebido em: 01/08/2024
Aprovado em: 17/12/2024

Crislaine de Fátima Gonçalves Godke 
crislaine.godke@gmail.com
Mestrado
Universidade Federal do Paraná
Curitiba / PR – Brasil

Amanda Evelyn Brandão Pereira 
amandaevelyn@ufpr.br
Mestrado
Universidade Federal do Paraná
Curitiba / PR – Brasil

Nayane Thais Krespi Musial 
nayanethais@ufpr.br
Doutorado
Universidade Federal do Paraná
Curitiba / PR – Brasil

Luciana Klein 
lucianaklein@ufpr.br
Doutorado
Universidade Federal do Paraná
Curitiba / PR – Brasil

ABSTRACT

teaching and research activities, while indicating “lower dedication” or “no involvement” in extension and management activities. Comparative analysis revealed significant differences between: (i) age group and the roles of researcher and manager; (ii) educational level and the roles of researcher, extensionist, and manager; (iii) field of expertise and the role of professor; (iv) type of university and the roles of professor and researcher; (v) work regime and all assumed roles; and (vi) career cycle and the roles of researcher, extensionist, and manager. These findings contribute to a better understanding of the multiple roles undertaken by university faculty and provide insights for the development of institutional strategies and policies aimed at enhancing and strengthening the professional trajectory of professors.

Keywords: University Teaching, Multiple Roles, Faculty Characteristics, Business Area.

Introdução

Desde a década de 1990, pesquisadores nacionais e internacionais têm se dedicado a compreender o perfil dos docentes universitários em áreas não licenciadas – aquelas em que sua formação inicial está direcionada para o mercado de trabalho (Postareff et al., 2023; Siddiqui & Ahamed, 2020). Estudos tem destacado dimensões como qualificação acadêmica, pedagógica e profissional como fundamentais para uma compreensão abrangente desses docentes (Nganga et al., 2022; Villar et al., 2019).

No entanto, apesar do avanço da literatura, ainda são raras as discussões que exploram os múltiplos papéis assumidos pelos docentes universitários (Lima et al., 2020; Villar et al., 2019) e em menor número estão aqueles que relacionam os papéis assumidos com o seu estágio de carreira profissional. A carreira do docente é marcada por uma série de desafios, desde as exigências de formação contínua até as expectativas de produção acadêmica e engajamento com as demandas institucionais. Entretanto, tais expectativas, muitas divergem da realidade enfrentada por esses profissionais, que precisam equilibrar suas funções de ensino, pesquisa e extensão com pressões do mercado e necessidades internas das universidades (Protasio & Tauchen, 2021; Siddiqui & Ahamed, 2020).

Para Siddiqui e Ahamed (2020, p. 283) os “professores hoje em dia estão perplexos com tantos deveres e responsabilidades que muitas vezes ficam confusos

ao demarcar as áreas de seus papéis”. Isso acontece porque ser docente universitário não se resume mais a desempenhar apenas o papel de educador, mas implica em assumir uma gama de funções, incluindo as de pesquisador/orientador, extensionista e gestor (Protasio & Tauchen, 2021). O papel de pesquisador exige que o docente se envolva na produção de conhecimento, contribuindo para o avanço das áreas e para a formação de novos pesquisadores. Como extensionista, os docentes buscam estreitar a relação da universidade com a sociedade, desempenhando a função de “promotor” dessas ações de impacto social. Por fim, no papel de gestor, os docentes além de ocupar posições de liderança na universidade, exercem também influências sobre as atividades dos outros colaboradores, administrando e fornecendo soluções para atender às necessidades da comunidade acadêmica (Villar et al., 2019; Mendonça et al., 2012).

Segundo a Teoria dos Papéis Organizacionais, esses papéis não são estáticos e, ao longo da carreira, os indivíduos podem transitar por diferentes estágios, assumindo novas responsabilidades ou modificando sua atuação conforme ganham experiência e desenvolvem sua trajetória profissional (Bolívar & Mula-Falcón, 2022; Guirguis & Chewning, 2005). Em especial na área de negócios, que inclui cursos voltados para Administração e Contabilidade, Lima et al. (2020, p. 2) enfatizam a necessidade de estudos que transcendam a visão tradicional do docente, focada exclusivamente nas atividades de ensino, e que considerem os outros papéis que esses profissionais assumem ao longo da sua trajetória. Segundo os autores, é importante que as pesquisas “extrapolem a visão do docente centrada apenas nas atividades de ensino”, uma vez que “o tripé das universidades é composto pelo ensino, pela pesquisa e pela extensão, e, no cotidiano, os docentes também desempenham atividades administrativas”.

Assim, ao investigar as mudanças nos papéis dos docentes ao longo da carreira, torna-se possível compreender como esses profissionais se adaptam às exigências do ambiente acadêmico e do mercado, identificando como a experiência influencia sua atuação e o modo como enfrentam os desafios e as oportunidades ao longo do tempo (Siddiqui & Ahamed, 2020). Isso também permite uma análise mais ampla das práticas pedagógicas, de pesquisa e de gestão, considerando tanto os papéis que os docentes assumem, como a inter-relação desses papéis com seu estágio de desenvolvimento profissional.

Nesse sentido, a questão de pesquisa que orienta esse estudo é: **qual a relação entre os papéis assumidos e o estágio na carreira profissional de docentes da área de negócios?** Os papéis considerados foram de: educador, pesquisador, extensionista e gestor e para compor o estágio de carreira foi analisado o ciclo de vida da carreira docente e as características (idade, nível de formação, área de atuação, tipo de IES e regime de trabalho).

A pesquisa contribui para o avanço do conhecimento científico ao explorar os papéis assumidos pelo docente universitário, oferecendo uma visão mais abrangente e detalhada de suas funções no contexto educacional. Além disso, ao investigar em que medida os papéis assumidos ao longo da carreira se interconectam com o estágio profissional do docente, é possível compreender melhor como diferentes fases de sua trajetória influenciam suas funções e responsabilidades dentro da universidade. Assim, espera-se que os resultados do estudo oferecem subsídios para a formulação de políticas educacionais mais eficazes, como: a criação de programas de desenvolvimento profissional, políticas de incentivos e formulação de diretrizes para a capacitação dos docentes nas competências exigidas.

Revisão da literatura

Ao ingressar na carreira de docente universitário, o professor assume diferentes papéis (educador, pesquisador, extensionista e gestor). No contexto educacional brasileiro, especialmente nas instituições públicas, a atuação nesses papéis é regulamentada por meio da Lei nº 12.772 de 2012, que define as atividades docentes como “aquelas relacionadas ao ensino, à pesquisa e extensão e as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além daquelas previstas em legislação específica” (artigo 2º).

De acordo com a Teoria dos Papéis Organizacionais, cada um desses papéis envolve um conjunto de atividades e expectativas, que exigem dos profissionais o desenvolvimento de competências específicas (Protasio & Tauchen, 2021; Siddiqui & Ahamed, 2020; Villar et al., 2019). No papel de **docente**, é necessário que o profissional desenvolva competências cognitivas (relacionadas aos conhecimentos teóricos e qualificações intelectuais) e funcionais (conhecimentos práticos essen-

ciais para a execução de tarefas), a fim de desenvolver um ensino de qualidade, que não só transmita conteúdos, mas que também fomente o pensamento crítico dos alunos (Villar et al., 2019; Mendonça et al., 2012).

No papel de **pesquisador**, além das competências cognitivas e funcionais, são necessárias também as competências comportamentais (relacionadas aos saberes pessoais e às habilidades interpessoais) e éticas (relacionadas aos valores axiológicos do indivíduo). As competências comportamentais referem-se às habilidades pessoais e à capacidade de interação para conduzir pesquisas e orientar novos pesquisadores, uma vez que o trabalho de pesquisa frequentemente envolve colaboração e a orientação de alunos ou colegas. Já as competências éticas dizem respeito aos valores predominantes na sociedade e, especificamente no campo da pesquisa, aos valores científicos, que incluem o respeito pela verdade, a honestidade na coleta e análise de dados, a transparência na comunicação dos resultados e o compromisso com a integridade acadêmica (Protasio & Tauchen, 2021; Nóbrega, 2018; Mendonça et al., 2012).

No papel de **extensionista**, o professor deve desenvolver competências funcionais, comportamentais e éticas para integrar a IES com a sociedade. A extensão universitária aplica o conhecimento acadêmico para beneficiar a comunidade e promover o desenvolvimento local (Miranda et al., 2024). O docente precisa ser capaz de planejar, executar e avaliar projetos de extensão que atendam às necessidades sociais, além de possuir habilidades interpessoais, como empatia e comunicação, para trabalhar com a comunidade. As competências éticas envolvem compromisso com valores sociais, respeito pelos direitos dos envolvidos e responsabilidade na gestão dos recursos, garantindo ações justas e sustentáveis.

Por fim, no papel de **gestor**, ele tem que desenvolver competências cognitivas, comportamentais, éticas e políticas. As competências políticas estão relacionadas a atuação gestor dentro da universidade, que compreende a capacidade de atender às necessidades de diversos envolvidos, engajar o crescimento institucional, gerenciar os recursos e os conflitos (Protasio & Tauchen, 2021; Silva; Mirailh, 2020).

É possível que esses papéis se relacionam com o estágio da carreira do docente, visto que ao avançar em sua trajetória acadêmica, as expectativas sobre suas funções também se ampliam. De acordo com a Teoria dos Papéis Organiza-

cionais, os indivíduos assumem papéis dentro das organizações são definidos por um conjunto de expectativas e responsabilidades (Guirguis & Chewning, 2005). À medida que o indivíduo ocupa um cargo, ele se vê integrado em um sistema de interações sociais que moldam e influenciam seu comportamento e o desenvolvimento de suas competências (Bolívar & Mula-Falcón, 2022).

Nesse sentido, podemos argumentar que no início de sua carreira o docente está mais focado no papel de educador, concentrando-se principalmente nas competências cognitivas e funcionais necessárias para a transmissão do conhecimento e interação com os alunos. Contudo, conforme o docente ganha experiência e avança na carreira, a necessidade de integrar os outros papéis, como o de pesquisador, extensionista e gestor, se torna cada vez mais evidente. O modelo teórico de “Ciclo de Vida dos Docentes” de Huberman (2000) ajuda a explicar essas mudanças, pois propõe que a trajetória profissional dos professores segue um ciclo com diferentes estágios, e cada um deles apresenta desafios, prioridades e expectativas distintas (Figura 1).

Figura 1. Ciclo de vida docente.

Fases do Ciclo de Vida	Tempo de experiência	Principais Características
Entrada	0 a 3 anos	Dimensões: Sobrevivência - “choque do real”, ou seja, disparidade entre ideais e as realidades na sala de aula, desafios como: a fragmentação do trabalho e a gestão simultânea da relação pedagógica e da transmissão de conhecimentos. Descoberta : traduz o entusiasmo inicial, a experimentação e a exaltação por assumir responsabilidades.
Estabilização	4 a 6 anos	Comprometimento definitivo, transição para estabilidade, escolha de identidade profissional, significados pedagógicos e pertencimento a um corpo profissional.

Diversificação/ Questionamento	7 a 25 anos	Ampliação da atuação em sala de aula, experimentações pedagógicas, participação ativa em equipes pedagógicas ou comissões de reforma escolar. Questionamento no “meio da carreira” influenciado por fatores sociais, institucionais, políticos, econômicos e de gênero.
Serenidade/ Conservadorismo	25 a 35 anos	Redução do investimento emocional, postura mais tolerante e previsível em sala de aula, críticas à evolução da educação e comportamento dos alunos. Satisfação pessoal e convicção de desempenho adequado, relacionado a um certo “conservadorismo”.
Desinvestimento	35 a 40 anos	Recuo e interiorização no final da carreira, liberação gradual do investimento no trabalho, dedicação a interesses externos e vida social mais reflexiva.

Fonte: Adaptado de Huberman, 2000.

Na primeira fase, os docentes enfrentam uma batalha interna entre o desejo de se afirmarem na profissão e a tentação de abandoná-la, devido à intimidação causada pela falta de preparação para o exercício da docência, as condições adversas de trabalho e a incerteza sobre como desempenhar efetivamente o papel de professor – tudo isso decorrente da inexperiência (Nagib et al., 2020; Ferreira, 2016). Nas fases de estabilização e diversificação, os professores buscam ampliar sua atuação em sala de aula e, conseqüentemente, tendem a assumir mais responsabilidades (Wyse et al., 2024).

Na fase de serenidade, por outro lado, os professores selecionam cuidadosamente suas atividades, demonstrando um distanciamento gradual da docência e dos alunos e uma redução no nível de ambição e investimento na carreira, ao passo que a sensação de confiança e serenidade aumenta (Ferreira, 2016; Huberman, 2000). Por fim, o desencanto com a carreira pode marcar o fim desse ciclo profissional em determinado tempo e contexto institucional (Alvarenga & Tauchen, 2018;

Araújo et al., 2014), levando os docentes a gradualmente desinvestirem no trabalho e direcionarem sua atenção para si mesmos e para interesses externos à escola.

É importante notar que essas características estão intrinsecamente ligadas à trajetória profissional construída pelo docente, o que pode influenciar sua disposição para desempenhar diferentes papéis dentro das instituições (Protasio & Tauchen, 2021; Siddiqui & Ahamed, 2020). Por exemplo, um docente mais experiente, com mais tempo de carreira, pode se sentir mais confortável em assumir papéis como o de pesquisador ou extensionista, devido à sua maior familiaridade com as demandas institucionais e com a realização de atividades além da sala de aula. Por outro lado, um docente na fase de “questionamento” ou “desencanto” pode evitar de assumir tantos papéis, por acreditar que sua trajetória pode estar chegando ao fim.

Além disso, considerar outros aspectos como: nível de formação do docente, área de atuação, tipo de IES e regime de trabalho, também pode ser um fator relevante para compreender os papéis assumidos. Docentes com maior qualificação acadêmica (como mestrado, doutorado ou pós-doutorado), por exemplo, geralmente têm maior predisposição para desenvolver atividades de pesquisa e extensão, pois estas requerem habilidades e conhecimentos especializados que são adquiridos em programas de pós-graduação (Nganga et al., 2022; Nagib et al, 2020).

A área de atuação (Administração de Empresas, Administração Pública e Ciências Contábeis) por serem de negócios pode estar associada a assumir cargos de gestão, uma vez que essa área demanda competências em administração, tomada de decisões estratégicas e liderança organizacional (Silva & Mirailh, 2020; Mendonça et al., 2012). Docentes com esse perfil podem ter uma maior predisposição para se envolver em atividades que envolvem planejamento e direção de programas acadêmicos, além de cargos administrativos dentro da instituição (Aras et al., 2020).

O tipo de IES também desempenha um papel fundamental na atuação dos docentes nos papéis. Instituições públicas, por exemplo, tendem a valorizar mais a produção acadêmica e a realização de pesquisas, devido à sua missão voltada para o desenvolvimento do conhecimento e à formação de quadros qualificados para a sociedade (Farias, 2020). Já instituições privadas podem ter uma maior ênfase no ensino de qualidade e na preparação de profissionais capacitados para o mercado de trabalho, o que pode impactar o foco das atividades dos docentes, priorizando métodos pedagógicos e a aplicação prática do conteúdo.

Além disso, o regime de trabalho adotado também influencia diretamente no tempo disponível para que o docente se dedique a suas múltiplas funções. Docentes em regime de dedicação exclusiva, por exemplo, são orientados por leis federais a desenvolver pesquisas, realizar atividades de extensão e se dedicar ao ensino (Brasil, 2012; Brasil, 1996) para progredir na carreira. Já docentes com regime de tempo parcial podem encontrar mais dificuldades para equilibrar essas funções, pois seu tempo de atuação é mais limitado dentro das instituições, sendo contratados, por vezes, apenas para atuar no ensino.

Assim, esse estudo propõe as seguintes hipóteses de pesquisa (Figura 2):

Figura 2. Hipóteses do estudo.

H1	<i>A atuação nos papéis de educador, pesquisador, extensionista e gestor difere entre o ciclo de vida profissional dos docentes.</i>
H2	<i>A atuação nos papéis de educador, pesquisador, extensionista e gestor difere conforme as diferentes faixas etárias dos docentes.</i>
H3	<i>A atuação nos papéis de educador, pesquisador, extensionista e gestor difere entre os nível de formação acadêmica dos docentes.</i>
H4	<i>A atuação nos papéis de educador, pesquisador, extensionista e gestor difere conforme a área de atuação do docente.</i>
H5	<i>A atuação nos papéis de educador, pesquisador, extensionista e gestor difere de acordo com o tipo de IES em que o docente trabalha.</i>
H6	<i>A atuação nos papéis de educador, pesquisador, extensionista e gestor difere entre os diferentes regimes de trabalho adotados pelos docentes.</i>

Fonte: Dados da pesquisa.

Procedimentos metodológicos

A pesquisa é classificada como descritiva, de levantamento e de abordagem quantitativa (Marconi & Lakatos, 2019). Ela é descritiva porque buscou analisar a relação entre os papéis assumidos e o estágio na carreira profissional de docentes da área de negócios. É de levantamento, pois, em setembro de 2022, foi aplicado um questionário *online* a todos os professores universitários dos cursos de Administração

de Empresas, Administração Pública e Ciências Contábeis de 79 universidades. A seleção dessas universidades seguiu o seguinte critério: a IES deveria ter curso de graduação e pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu* nas áreas de negócios da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

O instrumento de coleta de dados foi baseado na Escala de Múltiplos Papéis de Miranda (2022), que inclui questões sobre: (i) o nível de atuação nos papéis de professor, pesquisador, extensionista e gestor e (ii) as características dos participantes, como: gênero, idade, formação, curso de atuação, tipo de universidade, regime de trabalho, tempo de experiência e dados sobre o contexto organizacional. O nível de atuação foi medido por meio de uma escala de intensidade de 7 pontos, onde 1 indica “pouca atuação/não atua” e 7 indica “muita dedicação”. Já as características foram coletadas por meio de questões abertas e fechadas. Cabe explicar ainda que a Escala de Múltiplos Papéis foi selecionada pois se baseou em legislações e normativas brasileiras para compor as atividades em cada papel do docente e apresentou uma boa consistência interna entre os fatores (α de Cronbach = 0,88).

Por fim, a pesquisa adotou uma abordagem quantitativa, utilizando métodos descritivos, testes de diferença de grupos (*Kruskal-Wallis*) e o teste de *post hoc* de *Dunn-Bonferroni*, empregando um nível de significância de 0,05 – o que indica a existência uma probabilidade de 5% de rejeitar uma hipótese nula verdadeira. Nesse sentido, se o *p-valor* obtido nos testes for inferior a 0,05, isso significa que a diferença observada entre os grupos é estatisticamente significativa. Assim, para realizar a comparação das variáveis, foram utilizadas as respostas dos participantes pela sua frequência relativa. Essa metodologia consiste em dividir a pontuação de cada participante pelo valor máximo de pontos de cada papel, conforme a escala pré-determinada (o máximo de sete pontos para cada assertiva). Relata-se ainda que a pesquisa passou por comitê de ética e obteve sua aprovação.

Apresentação e discussão dos resultados

PAPÉIS ASSUMIDOS PELOS DOCENTES DA ÁREA DE NEGÓCIOS

Para compreender os papéis assumidos pelos docentes da área de negócios, questionou-se o nível de dedicação em atividades de ensino, pesquisa, extensão e

gestão. De modo geral, ficou evidenciado que os participantes atuam com “muita dedicação” nas atividades de ensino e pesquisa, mas, nas atividades de extensão e gestão, os participantes afirmaram “não atuar” ou atuar com “pouca dedicação”. Nesse sentido, em busca de entender o contexto desses resultados, questionou-se aos docentes (Figura 3):

Figura 3. Perguntas sobre o contexto do nível de dedicação nos papéis.

Papel	Quantidade de...
Professor	Disciplinas ministradas por semestre em 2022.
	Alunos de estágio supervisionados em 2022.
	Orientandos de graduação em 2022.
Pesquisa	Bancas examinadoras (considerando trabalhos de graduação, mestrado e doutorado) em 2022.
	Orientandos de mestrado e doutorado em 2022.
	Artigos publicados em 2022.
Extensão	Programas e/ou projetos de extensão que participou em 2022.
	Empresas juniores auxiliadas em 2022.
	Consultorias (vinculadas à universidade) realizadas em 2022.
Gestão	Bancas de concursos e processos seletivos que participou em 2022.
	Atividades ou processos administrativos que realiza atualmente dentro da universidade em 2022.
	Comissões e comitês administrativos participou em 2022.

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Nas disciplinas, tem-se que a maioria dos participantes (134 docentes) leciona de uma a três disciplinas, enquanto 58 docentes ministram de quatro a seis e 9 de sete a dez disciplinas. Com esse dado, realizou-se uma investigação complementar envolvendo a “intensidade de dedicação” com “a quantidade de disciplinas” e percebeu-se que a maior parte dos docentes que relatou atuar de uma a três disciplinas por semestre indicou também ter muita dedicação nesse trabalho. Já aqueles que mencionaram ter “pouca dedicação/não atuação”, declararam ministrar de quatro a seis disciplinas por semestre. Tal achado pode apontar que, à

medida que a quantidade de disciplinas aumenta, a intensidade de dedicação do docente diminui, situação semelhante a estudos anteriores (Siddiqui & Ahamed, 2024; Silva & Mirailh, 2020).

Nos itens “quantidades de estagiários” e “número de orientandos de graduação” identificou-se o mesmo quantitativo. A maioria dos participantes (86 docentes) não realiza tais atividades, 75 docentes têm de um a cinco estagiários/orientandos de graduação, 23 de seis a dez e 17 possuem acima de dez alunos. Esses resultados têm potencial de ser uma das explicações das baixas intensidades de dedicação a atividade, tendo em vista que a maior parte dos pesquisados não possui estagiários para supervisionar e orientandos de graduação.

Ao perguntar sobre o número de bancas examinadoras (considerando trabalhos de graduação, mestrado e doutorado), teve-se que, 12 docentes não participaram de bancas em 2022, 136 participaram de uma a dez bancas, 32 de onze a vinte bancas e 21 acima de vinte bancas. Ao relacionar esses dados com o nível de intensidade de dedicação, verificou-se que, tanto os docentes que incluíram escalas de “muita dedicação” como aqueles que destacaram ter “pouca dedicação”, participaram de uma a dez bancas em 2022. Esse resultado, um tanto peculiar, pode indicar que o número de bancas examinadoras é indiferente para a percepção de dedicação desses docentes.

Por outro lado, na quantidade de orientandos de mestrado e doutorado, a maioria dos participantes indicou ter de um a cinco discentes (83 docentes). Em seguida, 51 docentes relataram possuir de seis a dez orientandos e 67 docentes declararam não ter orientações neste nível de ensino. Diante disso, ao analisar esses dados com o nível de dedicação dos docentes, percebeu-se que a maioria dos participantes que incluiu escalas de “pouca dedicação” foram aqueles que não possuem alunos de orientação e os que incluíram escalas de “muita dedicação” possuem de um a cinco orientandos, assim como aqueles que relataram ter de seis a dez.

No item quantidade de artigos publicados, 53 dos docentes destacam não ter publicação em 2022, 124 docentes abordaram ter publicado de um a cinco artigos, 13 de cinco a dez artigos e 11 docentes acima de dez artigos. Analisando os níveis de intensidade de dedicação com esses dados, tem-se que a maioria dos docentes que assinalou escalas de “pouca dedicação/não atua” relatou não ter publicação de artigos em 2022. Por outro lado, os participantes que marcaram

escalas maiores destacaram ter publicado de um a cinco artigos. Esse resultado pode ter indícios de explicação na crescente busca por publicações em periódicos com fatores de impacto superiores, o que, por sua vez, exige um maior empenho por parte dos pesquisadores.

Com relação à quantidade de participação em programas e/ou projetos de extensão, destaca-se que a maioria dos docentes (123) participou de um a cinco durante o ano de 2022. Por outro lado, 64 mencionaram não ter participado; 12 ter de seis a dez programas e 2 mencionaram ter participado mais de dez. Verificando os índices de dedicação percebeu-se novamente que os docentes que marcaram escalas de “pouca dedicação” ou “não atuação” eram os mesmos, na maioria dos casos, que não tinham participado em 2022 desses projetos.

Quanto ao número de empresas juniores auxiliadas pelos docentes em 2022, destaca-se que 137 não realizaram essa atividade, 63 auxiliaram de uma a cinco empresas e 1 de seis a dez. Relacionando essas informações com os índices de dedicação, verificou-se que a maioria dos participantes que marcou escalas de “pouca dedicação” eram os mesmos que não haviam realizado essa atividade. Na quantidade de consultoria, teve-se que 142 docentes não atuaram nessa atividade em 2022, 50 atuaram de uma a cinco vezes, 6 de seis a dez e 3 acima de dez. A relação entre essa informação e a intensidade de atuação indicou o mesmo resultado das atividades anteriores, os docentes que marcaram as alternativas “pouca dedicação/não atuavam” eram os mesmos que não prestavam serviços de assessoria e/ou consultoria.

Na quantidade de bancas de concursos e processos seletivos, teve-se que a maioria dos docentes não participou em 2022 de bancas dessa categoria (95 participantes). Em contrapartida, 92 docentes participaram de uma a cinco bancas, 9 participaram de seis a dez e 5 acima de dez. Com esses dados, relacionou-se as escalas de dedicações e verificou-se que os docentes que mencionaram ter “pouca dedicação/não atuar” nessa atividade foram os mesmos que não realizaram bancas nesse período. Além disso, identificou-se que a maioria dos docentes que destacou atuar de “uma a cinco” bancas examinadoras também incluiu baixas escalas de intensidade. Tal informação mostra que, por mais que os docentes atuem nessas atividades de gestão, eles consideram realizar essa função com “pouca dedicação”.

Por fim, na quantidade atividades, processos administrativos e comissões, relata-se que 99 docentes atuam em um a cinco processos administrativos, 24 atuam em seis a dez processos, 10 atuam em mais de dez processos, 59 não atua em nenhum e 9 não souberam quantificar. Assim, ao analisar esses dados com o nível de dedicação, verificou-se que os docentes que assinalaram escalas de “muita dedicação” realizavam de um a cinco processos administrativos e os docentes que marcaram escalas de “pouca dedicação” ou “não atuação” eram os mesmo que não possuíam atividades ou processos administrativos. Posto isso, o próximo tópico será relacionado ao perfil dos participantes e os papéis assumidos.

ESTÁGIO NA CARREIRA PROFISSIONAL DOS DOCENTES DA ÁREA DE NEGÓCIOS

O estudo recebeu 201 respostas válidas, desses 116 (58% da amostra) foram do gênero masculino, 83 (41%) do gênero feminino e 2 optaram por não mencionar (1%). Esses resultados corroboram com estudos anteriores que apontam para a prevalência do gênero masculino na área de negócios e, consequentemente, na carreira docente (Silva, 2019; Barbosa et al., 2018; Araújo et al., 2015). Em relação à faixa etária, tem-se que: 7 docentes (3,5% da amostra) estão na faixa dos 20 aos 30 anos; 49 (24,4%) estão entre 31 e 40 anos; 67 (33,3%) entre 41 e 50 anos; 54 (26,9%) entre 51 e 70 anos e 1 (0,5%) tem mais de 70 anos. Quanto ao nível de formação, 18 docentes possuem “mestrado” (9% da amostra), 139 possuem “doutorado” (69,2% da amostra) e 44 possuem “pós-doutorado” (21,8% da amostra). Tais dados estão em consonância com as exigências da LDB e com as descobertas de Farias (2020), que destaca a necessidade de docentes de áreas não licenciadas passarem por mestrado e doutorado para atuar em sala de aula.

No âmbito da investigação, também procurou-se compreender as áreas de atuação dos participantes. Identificou-se que 78 docentes estão vinculados a área de Administração de Empresas (39% da amostra), 59 a área de Ciências Contábeis (29%) e 7 a área de Administração Pública (3%). Adicionalmente, 23 docentes atuam tanto nas áreas de Administração de Empresas quanto na de Ciências Contábeis (11%), 20 estão nas áreas de Administração de Empresas e Administração Pública (10%), 4 nas áreas de Administração Pública e Ciências Contábeis (2%), e, por fim, 10 docentes atuam nos três cursos analisados (5%). A predominância de

atuação na área de Administração de Empresas pode ser justificada pelo fato de que todas as universidades pesquisadas oferecem cursos nessa área, diferentemente das demais (Ciências Contábeis e Administração Pública).

Considerando essas instituições, destaca-se que a maioria dos participantes afirmou atuar em instituições classificadas como “públicas” (165 universidades), localizadas principalmente na região Sul do Brasil (79). No entanto, o estudo também contou com a participação de docentes de universidades mistas (22) e privadas (14), abrangendo todas as regiões do país (44 - Sudeste, 39 - Centro-oeste, 33 - Nordeste e 6 - Norte), o que proporcionou uma diversificação significativa na amostra.

Outro aspecto relevante para delinear o perfil dos docentes foi a carga horária em que esses profissionais atuam nas universidades. Na amostra, predominaram docentes que desempenham uma carga horária de 40 horas semanais, adotando o regime de dedicação exclusiva (148 participantes), o que implica no “impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada” (Brasil, 2012, art.20, § 2º). Em outras palavras, os docentes que atuam nesse regime têm exclusividade com a universidade e suas atividades associadas. Esse achado é significativo, uma vez que permite inferir que os docentes que dedicam mais tempo à instituição podem assumir uma variedade maior de papéis. Ainda, o estudo também abrangeu docentes que operam no regime integral de 40 horas sem dedicação exclusiva (38 participantes), em regime parcial de 20 horas (8) e outras modalidades de contratação (7).

Em seguida, buscou-se compreender em qual etapa da carreira os docentes da amostra se encontravam (Tabela 1), utilizando como referência o modelo de “ciclo de vida do docente” proposto por Huberman (2000).

Tabela 1. Tempo de carreira dos docentes.

Ciclo de vida	Fase	Participantes	(%)
0 a 3 anos de carreira	Entrada	4	2
4 a 6 anos	Estabilização	9	4,5
7 a 25 anos	Diversificação	146	72,6
25 a 35 anos	Serenidade	38	18,9
35 a 40 anos	Desinvestimento	4	2
Total		201	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Conforme Tabela 1, a maioria dos participantes (146) encontra-se na fase de diversificação, correspondendo a cerca de 72,6% da amostra. Segundo Huberman (2000), nessa fase, os docentes tendem a diversificar suas atividades profissionais, demonstrando maior dinamismo, empenho e busca por novos desafios no contexto universitário. Assim, é possível acreditar que os docentes da amostra, podem estar propensos a assumir mais papéis, uma vez que superaram a fase de estabilidade e buscam mudanças. Todavia, cabe mencionar que o percurso profissional e essas fases dependem de uma série de acontecimentos e que tais momentos podem diferir de docente para docente (Alvarenga & Tauchen, 2018).

Com isso, é possível afirmar que o docente predominante no estudo possui as seguintes características: é do gênero masculino, tem entre 41 e 50 anos, detém o título de doutor, atua como docente no curso de Administração de Empresas em uma universidade pública, localizada na região Sul do Brasil. Este profissional é contratado por meio do regime de 40 horas semanais na modalidade de dedicação exclusiva, encontrando-se na fase de diversificação da carreira (de 7 a 25 anos). A partir dessas características, o próximo tópico abordará a relação entre a atuação desses docentes e a esse perfil.

PAPÉIS ASSUMIDOS VERSUS ESTÁGIO NA CARREIRA

Para analisar a relação entre os papéis assumidos e o estágio na carreira profissional de docentes da área de negócios, foi realizado o testes *Kruskal-Wallis* (Tabela 2).

Tabela 2. Teste de média entre o perfil dos docentes e os papéis assumidos.

Teste Kruskal-Wallis	Relações	Papéis assumidos			
		Professor	Pesquisador	Extensi- -onista	Gestor
<i>Qui-quadrado</i>	Ciclo	1,052	12,013	9,787	13,377
<i>Sig</i>	de vida	0,902	0,017*	0,044*	0,01*
<i>Qui-quadrado</i>	Faixa	5,381	9,613	6,368	14,617
<i>Sig</i>	Etária	0,25	0,047*	0,173	0,006*

Qui-quadrado	Formação	3,863	38,691	9,511	18,848
Sig		0,145	0,000*	0,009*	0,000*
Qui-quadrado	Área de	15,84	9,959	5,67	4,517
Sig	atuação	0,015*	0,126	0,461	0,607
Qui-quadrado	Tipo de	14,51	7,207	4,115	3,603
Sig	universidade	0,001*	0,027*	0,128	0,165
Qui-quadrado	Regime de	9,348	7,874	7,232	20,713
Sig	Trabalho	0,009*	0,02*	0,027*	0,00*

Nota: * existe diferença estatística (Sig < 0,05).

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme os dados da Tabela 2, a comparação entre a atuação nos papéis e o “ciclo de vida” dos docentes, teve-se que os papéis de pesquisador, extensionista e gestor são estatisticamente significativos (Sig = 0,017, 0,044 e 0,01, respectivamente). Este achado indica que diferentes estágios no ciclo de vida profissional dos docentes têm impacto no modo como desempenham esses papéis específicos, levando a aceitação da H_1 . Para uma análise mais aprofundada, foi aplicado teste de *post hoc* de *Dunn-Bonferroni*, com o objetivo de identificar quais ciclos de vida do docente apresentavam essas diferenças. Esse teste compara cada par de grupos e verifica, por meio do *p-valor* ajustado (Sig Aj.), quais pares apresentam diferença estatisticamente relevantes.

Assim, ao realizar comparações entre pares, observou-se que os papéis de pesquisador e extensionista não apresentam diferenças entre os ciclos (Sig Aj. < 0,05). No entanto, o papel de gestor revelou diferenças entre as fases de “entrada” e “diversificação” (Sig Aj. = 0,037). Assim, embora os papéis de pesquisador e extensionista não demonstrem diferenças significativas entre os ciclos de vida do docente, o papel de gestor é sensível às mudanças nas fases de “entrada” e “diversificação”. É importante ressaltar que na fase de entrada o docente está descobrindo a profissão, o que se traduz em entusiasmo inicial e na disposição para experimentar e assumir responsabilidades dentro da instituição (Nagib et al, 2020; Ferreira, 2016). Além disso, uma das maneiras de progredir na carreira acadêmica, especialmente em IES públicas, é se envolver em atividades de gestão, pois isso melhora a avaliação do docente e promove sua evolução na carreira (Brasil, 2012).

Portanto, é plausível afirmar que os docentes na fase de diversificação buscam assumir esse papel de gestor para progredir profissionalmente e pela busca por novos desafios e estímulo profissional.

Em relação a faixa etária, os resultados indicaram que a idade é um fator estatisticamente significativa para os papéis de pesquisador e gestor (Sig = 0,047 e 0,006, respectivamente), sugerindo que a faixa etária pode influenciar na atuação em atividades de pesquisa e gestão, o que levou à aceitação da H_2 . Ao analisar os pares das faixas etárias, o teste não revelou diferenças significativas (Sig Aj. < 0,05). Esse resultado sugere que, embora a idade possa impactar a participação dos docentes em atividades de pesquisa e gestão de maneira geral, não foram identificadas disparidades relevantes quando as faixas etárias foram comparadas diretamente entre si.

Quanto à formação dos docentes, foi observada uma diferença estatisticamente significativa nos papéis de pesquisador, extensionista e gestor (Sig < 0,05). Isso indica que o nível de formação tem efeito sobre a atuação dos docentes nesses papéis dentro do contexto universitário, levando à aceitação da hipótese H_3 . Com isso, comparou os pares no papel de pesquisador e identificou-se diferenças nos níveis mais “baixos” de formação para os mais “altos”, sendo eles: Mestrado para Doutorado (Sig Aj. = 0,000), Mestrado para Pós-doutorado (Sig Aj. = 0,000) e Doutorado para Pós-doutorado (Sig Aj. = 0,005). Esses resultados sugerem que, à medida que os professores avançam em seus níveis de formação, esses, tem a propensão de se engajar mais em atividades de pesquisa. Ressalta-se que tais descobertas podem indicar uma tendência de que professores com níveis mais elevados de formação estão mais inclinados a se dedicar a iniciativas de pesquisa (Nganga et al., 2022; Farias, 2020).

Por outro lado, ao verificar o papel de extensionista e de gestor constatou-se que existem diferenças estatisticamente significativas dos níveis de Mestrado para Doutorado (Sig Aj. = 0,024 e 0,000, respectivamente) e Mestrado para Pós-Doutorado (Sig Aj. = 0,007 e 0,000). Tais resultados indicam que, ao avançar para níveis mais elevados de formação, a possibilidade de se envolver em atividades de extensão e gestão aumenta – situações que podem ser observadas por Barbosa e Mendonça (2015) e Villar et al. (2019).

Ao investigar a relação com a área de atuação, observou-se que as áreas de Administração de Empresas, Administração Pública e Ciências Contábeis apresen-

tam uma diferença significativa no papel de professor ($\text{Sig} = 0,015$), sugerindo que a área de conhecimento influencia a atuação dos docentes (confirmando assim a H_4), colaborando com estudos anteriores (Arias et al., 2020; Silva & Mirailh, 2020). No entanto, o teste de *Dunn-Bonferroni* não indicou diferenças significativas entre as áreas, sugerindo que a diferença observada no teste global não se reflete nas comparações diretas entre elas.

Em seguida, buscou-se verificar se a atuação nos múltiplos papéis é diferente no tipo de universidade em que o docente atua (considerando o maior tempo de dedicação). Os dados da Tabela 2 mostram o $\text{Sig} < 0,05$ para os papéis de professor e pesquisador, indicando diferença e aceitação da H_5 . Assim, ao comparar os pares com o teste *post hoc*, observou-se que no papel de professor, as IES privadas possuem diferenças quando confrontadas com as IES públicas ($\text{Sig Aj.} = 0,006$) e as mistas ou comunitárias com as públicas ($\text{Sig Aj.} = 0,039$).

Esses achados pressupõem que docentes que atuam em IES privadas e mistas tendem a dedicar-se mais a atividades de ensino do que docentes de IES públicas. Essa realidade, pode ter indícios de explicações nas particularidades dos contextos de atuação dos docentes. Nas instituições públicas, esses profissionais têm provimentos estabelecido por lei e estão sujeitos a fatores legais, estatutários e políticos, o que pode limitar a flexibilidade na definição individual de carga horária e de responsabilidades (Brasil, 2012), o que, geralmente, não acontece com a rede privada (Carmo et al., 2015).

Por outro lado, no papel de pesquisador, o teste apresentou diferenças nas IES públicas para as instituições privadas ($\text{Sig} = 0,026$), sugerindo que o tipo de universidade também está associado a variações nas características profissionais dos docentes no papel de pesquisador. A justificativa desse dado pode estar na quantidade de PPGs da área de negócios que predominam na rede pública educacional brasileira, uma vez que são os principais lugares de desenvolvimento científico e pesquisa do país.

Após essa constatação, investigou-se as diferenças entre os papéis assumidos e os regimes de trabalho (H_6), sendo observado uma diferença estatisticamente significativa entre todos os papéis analisados ($\text{Sig} < 0,05$). Na comparação de pares, o papel de professor apresentou diferenças entre os regimes de 40 horas sem dedicação e com dedicação ($\text{Sig Aj.} = 0,010$). Nos papéis de pesquisador,

extensionista e gestor, foram identificadas diferenças significativas entre as “outras modalidades de contratação” e o regime de 40 horas com dedicação exclusiva (Sig Aj. = 0,034; 0,030 e 0,003, respectivamente).

Ainda, no papel de pesquisador, ocorreram diferenças estatisticamente significativas entre o par “outras modalidades de contratação” e o par “regime de 40 horas sem dedicação exclusiva” (Sig Aj. = 0,017) e no papel de gestor entre o “regime de 40 horas sem dedicação exclusiva” e “regime de 40 horas com dedicação exclusiva” (Sig Aj. = 0,001). Esses resultados indicam que diferentes aspectos do regime de trabalho podem ter impactos distintos na atuação dos docentes em suas diversas funções (Brasil, 2012). Assim, docentes com maior carga horária e com dedicação exclusiva tendem a atuar mais nas funções de pesquisa e gestão, devido ao maior tempo disponível para se dedicarem a essas atividades. A dedicação exclusiva também pode facilitar a participação em projetos de extensão, permitindo um maior envolvimento com a comunidade e a aplicação prática do conhecimento acadêmico (Brasil, 2012).

Apesar dos docentes com dedicação exclusiva terem maior possibilidade de assumir uma variedade maior de papéis na instituição, a maior parte de sua atuação se concentra nas atividades de ensino e pesquisa (Protasio & Tauchen, 2021; Carmo et al., 2015). A falta de envolvimento em atividades diversas pode ser atribuída a fatores como escolhas individuais, que priorizam a concentração em áreas específicas de ensino ou pesquisa, ou ainda à falta de preparo em outras áreas, como gestão acadêmica e desenvolvimento de projetos de extensão. Além disso, a análise sugere que regimes de trabalho menos intensivos ou com menor dedicação podem limitar a capacidade dos docentes de se envolverem plenamente em atividades além do ensino, como a pesquisa e a extensão. Isso pode levar a uma distribuição desigual das responsabilidades acadêmicas e administrativas, indicando a necessidade de um apoio mais estruturado e incentivo à diversificação dos papéis dos docentes.

Diante disso, tem-se que a atuação nos papéis tem relação direta com o seu estágio na carreira profissional, uma vez que as características como: ciclo de vida, idade, formação acadêmica, área de atuação, tipo de IES e regimes de trabalho influenciam a maneira como os docentes desempenham seus papéis de educador, pesquisador, extensionista e gestor. Esses resultados corroboram a Teoria dos Pa-

péis Organizacionais (Guirguis & Chewning, 2005), ao demonstrar que os docentes transitam por diferentes funções ao longo de sua trajetória acadêmica, assumindo responsabilidades diversas conforme evoluem em sua carreira. Mesmo que a docência universitária exija um equilíbrio entre ensino, pesquisa e extensão, essa distribuição varia significativamente em função das características do docente e do ambiente institucional (Protasio & Tauchen, 2021; Siddiqui & Ahamed, 2020).

Considerações Finais

Este estudo teve como objetivo analisar a relação entre os papéis assumidos e o estágio na carreira profissional de docentes da área de negócios. Para tanto, foi aplicado um questionário a 201 docentes, permitindo a obtenção de dados quantitativos relevantes sobre sua atuação em ensino, pesquisa, extensão e gestão. Os resultados indicaram que a maioria dos participantes atua com “muita dedicação” em atividades de ensino e pesquisa, enquanto demonstra menor envolvimento (pouca dedicação/não atuação) nas atividades de extensão e gestão.

A análise comparativa revelou que a atuação nos papéis tem relação direta com o seu estágio na carreira profissional. Na análise do ciclo de vida, o papel de gestor, que se revelou sensível às fases de “entrada” e “diversificação”. A faixa etária teve impacto nos papéis de pesquisador e gestor, embora sem diferenças significativas entre pares específicos de idades. No âmbito de formação acadêmica, observou-se que níveis mais elevados de formação estão associados a uma maior propensão às atividades de pesquisa. Além disso, a área de atuação teve efeito no papel de professor, enquanto o tipo de universidade refletiu diferenças entre as atividades de ensino e pesquisa. Por outro lado, o regime de trabalho demonstrou influência em todos os papéis, indicando que diferentes regimes e cargas horárias podem mudar a percepção dos docentes sobre sua atuação.

Ao evidenciar as diversas funções assumidas pelo docente universitário, devemos refletir sobre a valorização desses profissionais e como isso impacta sua motivação e desempenho. Em nossa percepção, a valorização deve se manifestar por meio de várias frentes, reconhecimento financeiro, apoio institucional, oportunidades de desenvolvimento profissional e condições de trabalho adequadas.

Acreditamos ainda, ser essencial a criação um ambiente de trabalho que promova o bem-estar e a satisfação dos docentes, com a oferta de suporte psicológico, a promoção de um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, e a criação de uma cultura institucional que valorize a diversidade e a inclusão. Dessa forma, será possível não apenas atrair e reter talentos, mas também garantir que os docentes possam exercer plenamente suas múltiplas funções, contribuindo para a excelência e o avanço do conhecimento.

Além disso, os nossos dados mostram empiricamente que a pressão por cumprir com as responsabilidades de ensino, somada à cultura institucional e à carga de trabalho, pode limitar o tempo e a disposição para abraçar novos papéis. Assim, acreditamos que a relação entre tempo disponível e a diversificação de papéis reflete não apenas uma capacidade institucional de oferecer mais oportunidades, mas também os desafios enfrentados pelos docentes em seu cotidiano profissional, situação que expande o contexto brasileiro e perpassa para outros países.

Acredita-se ainda que esse estudo contribui para o avanço da literatura ao expandir as pesquisas de Lima et al. (2020) e Villar et al. (2019) para a área de negócios, fornecendo um panorama atualizado sobre a atuação docente e suas relações com o estágio na carreira profissional. Além da relevância acadêmica, os achados trazem implicações práticas para instituições formadoras, órgãos reguladores e universidades, destacando a necessidade de políticas educacionais que apoiem o desenvolvimento dos docentes, levando em consideração suas características individuais. Isso envolve não apenas a oferta de programas de formação continuada que abordem aspectos pedagógicos e de gestão, mas também a promoção de um ambiente institucional inclusivo e de apoio mútuo entre os membros da comunidade acadêmica.

Quanto às limitações da pesquisa, além da literatura escassa, é preciso ressaltar que os resultados não podem ser generalizados para outras áreas de estudo ou regiões do Brasil, dada a representatividade específica da amostra dentro do universo pesquisado. A coleta de dados fundamentou-se nas respostas autodeclaradas pelos participantes por meio de questionários, o que implica que as respostas podem estar sujeitas a interpretação subjetiva por parte dos participantes. Além disso, a pesquisa concentrou-se exclusivamente nos papéis de professor, pesquisador, extensionista e gestor, deixando de considerar outros aspectos ou funções

que possam ser desempenhados pelos docentes. Portanto, para uma interpretação mais completa, o contexto da pesquisa, a natureza das variáveis estudadas e as características específicas dos grupos em questão devem ser considerados.

Assim, como sugestão de pesquisas futuras, recomenda-se aprofundar os estudos com a ampliação da amostra, assim como complementar a abordagem quantitativa com métodos qualitativos, como entrevistas ou estudos de caso, para uma compreensão das motivações e desafios enfrentados pelos docentes em diferentes papéis. Os profissionais podem ter um perfil pessoal, interesses ou motivações que os levam a assumir determinados papéis, independentemente da área de atuação. Outra sugestão é estender a pesquisa para além das fronteiras nacionais, comparando o perfil e os papéis dos docentes em diferentes contextos culturais e educacionais. E também, investigar outras características, especialmente relacionada aos aspectos pedagógicas e fatores de diversidade nos papéis desempenhados pelos docentes, considerando como esses aspectos influenciam suas experiências e oportunidades.

Referências

- Alvarenga, B. T., & Tauchen, G. (2018). Percepções e compreensões sobre o ciclo de vida profissional e o desinvestimento da carreira docente. *Revista Conhecimento Online*, 2, 25-45. <https://doi.org/10.25112/rco.v2i0.1243>
- Aras, L. M. B. de; Andrade, A. C. P. de; & Oliveira, L. G. de. (2020). Competências e Habilidades do Professor Gestor: atribuições no modelo multicampi. *Plurais*, 5(1), 123-144.
- Araújo, T. S., Lima, F. D. C., Oliveira, A. C. L. de, & Miranda, G. J. (2015). Problemas percebidos no exercício da docência em contabilidade. *Revista de Contabilidade e Finanças*, 26(67), 93-105. <https://doi.org/10.1590/rcf.v26i67.98101>
- Araújo, T. S., Miranda, G. J., & Passos, J. C. (2014, outubro). Ciclo de vida profissional de docentes no curso de ciências contábeis. *XVII SEMEAD Seminários em Administração*.
- Barbosa, M. A. C., & Mendonça, J. R. C. (2015). O professor-gestor em universidades federais: alguns apontamentos e reflexões. *Teoria e Prática em Administração*, 4(2), 131-154.
- Barbosa, M. A. C., Mendonça, J. R. C., & Cassundé, F. R. S. A. (2016). Políticas públicas e políticas organizacionais para formação de professores-gestores do ensino superior. *Revista Pretexto*, 17(4), 95-110.
- Barbosa, M. A. C., Paiva, K. C. M., & Mendonça, J. R. C. (2018). Papel social e competências gerenciais do professor do ensino superior: aproximações entre os construtos e perspectiva de pesquisa. *Organizações & Sociedade*, 25(84), 100-121.

- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Ann. Rev Sociol*, 12, 67-92.
- Bolívar, A. & Mula-Falcón, J. (2022). La outra cara de la evaluación del profesorado universitario investigación vs. docência. *Revista E-Psi*. Disponível em: <https://artigos.revistaepsi.com/2022/Ano11-Volume-1-Artigo6.pdf>
- Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Brasil. (1996). *Lei nº 9.396 de 20 de dezembro de 1996*. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Recuperado em 11 de março de 2022, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm
- Brasil. (2012). *Lei n. 12.772, de 28 de dezembro de 2012*. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior. Recuperado em 10 de março de 2022, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm
- Brasil. (2024). Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). *Painel de Dados do Observatório da Pós-Graduação de 2022*.
- Capp, E., & Nienov, O. H. (2020). *Bioestatística quantitativa aplicada*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Carmo, K. L. F., Fleck, C. F., & Santos, J. U. L. (2015). Docente em universidade pública ou privada? desafios, oportunidades e diferenças. *RAIMED - Revista de Administração IMED*, 5(2), 166-180.
- Comunelo, A. L., Espejo, M. M. dos S. B., Voese, S. B., & Lima, E. M. (2012). Programas de pós-graduação Stricto Sensu em contabilidade: sua contribuição na formação de professores e pesquisadores. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 31(1), 7-26. <https://doi.org/10.4025/enfoque.v31i1.13375>
- Farias, R. S. (2020). *Reflexão sobre o desenvolvimento profissional dos professores de Ciências Contábeis* [Tese de doutorado, Universidade de São Paulo].
- Farias, R. S., & de Araujo, A. M. P. (2023). Life experiences and teaching practices: An analysis of role models in accountancy. *Creative Education*, 14, 536-568. <https://doi.org/10.4236/ce.2023.143038>
- Fávero, L. P., & Belfiore, P. (2017). *Manual de análise de dados*. Elsevier.
- Feldkercher, N. (2016). Docência universitária: o professor universitário e sua formação. *Práxis Educacional*, 12(22), 223-247.
- Ferreira, L. G. (2016). Desenvolvimento profissional e carreira docente: diálogos sobre professores iniciantes. *Acta Scientiarum. Education*, 39(1), 79-89. <https://doi.org/10.4025/actascieduc.v39i1.29143>
- Gonçalves, J. A. (2009). Desenvolvimento profissional e carreira docente – fases da carreira, currículo e supervisão. *Revista de Ciências da Educação*, 8, 23-36.
- Guirguis, L. M., & Chewing, B. A. (2005). Role theory: Literature review and implications for patient-pharmacist interactions. *Research in Social & Administrative Pharmacy*, 483-507.
- Huberman, M. (2000). O ciclo de vida profissional dos professores. In A. Nóvoa (Org.), *Vida de professores* (2ª ed., pp. 31-61). Porto Ed.
- Laffin, M., & Gomes, S. M. S. (2016). Formação pedagógica do professor de contabilidade: O tema em debate. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 24, 1-27.
- Lima, J. P. de, Casa Nova, S., & Vendramin, E. (2023). Sexist academic socialization and feminist resistance: (de)constructing women's (dis)placement in Brazilian accounting academia. *Critical Perspectives on Accounting*. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2023.102600>

Lima, J. P. R. de, & Araujo, A. M. P. de. (2019). Tornando-se professor: análise do processo de construção da identidade docente dos professores de contabilidade. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 12(2), 59-80. <https://doi.org/10.14392/asaa.2019120204>

Lima, J. P. R. de, Vendramin, E. O., & Silveira, N. F. (2020). Avançando a discussão sobre formação docente em contabilidade: estado da arte e proposição de agenda de pesquisa. In *XLIV Encontro da ANPAD – EnANPAD*.

Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2019). *Fundamentos de metodologia científica* (8ª ed.). Atlas.

Mendonça, J. R. C., Paiva, K. C. M., Padilha, M. A., & Barbosa, M. A. C. (2012). Competências profissionais de professores do ensino superior no Brasil: proposta de um modelo integrado. In *Fórum da Gestão de Ensino Superior nos Países e Regiões de Língua Portuguesa*.

Miranda, C. F. G. (2022). *Para além de ensinar: multipapéis desempenhados pelo docente e a percepção de justiça organizacional* [Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Paraná].

Plataforma Sucupira. (2024). Recuperado em 13 de fevereiro de 2024, de <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira>

Siddiqui, S.; & Ahamed, M. M. (2020). Teacher's Roles Beyond and Within the Context: An Ever-Changing Concept. *Arab World English Journal (AWEJ)*, 11 (1), 282-296 DOI: <https://dx.doi.org/10.24093/awej/vol11no1.21>