SciELO Preprints

Estado da publicação: O preprint foi publicado em outro meio.
DOI do preprint publicado: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

Relações intergeracionais no trabalho docente: estudo qualitativo com quatro gerações na pós-graduação em Administração

Priscila Portela de Azevedo, Ana Cristina Batista dos Santos, Andressa Aguiar Araújo, Lia Rodrigues Lessa de Lima

https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

Submetido em: 2026-07-08
Postado em: 2026-07-08 (versão 1)
(AAAA-MM-DD)

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

CADERNOS EBAPE.BR

FGV EBAPE

Dossiê: Gerações, etarismo e trabalho

Relações intergeracionais no trabalho docente: estudo qualitativo com quatro gerações na pós-graduação em Administração

Priscila Portela de Azevedo
Universidade Estadual do Ceará (UECE), Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), Fortaleza, CE, Brasil. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8283-2657

Ana Cristina Batista dos Santos
Universidade Estadual do Ceará (UECE), Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), Fortaleza, CE, Brasil. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8838-6937

Andressa Aguiar Araújo
Universidade Estadual do Ceará (UECE), Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), Fortaleza, CE, Brasil. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8923-9525

Lia Rodrigues Lessa de Lima
Universidade Estadual do Ceará (UECE), Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), Fortaleza, CE, Brasil. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2643-6959

Resumo
A amplitude geracional aumentou no último século, gerando modificações na composição da força de trabalho nos mais variados contextos laborais, os quais se veem diante da demanda estratégica de promover ambientes favoráveis à boa convivência intergeracional. A pesquisa objetivou compreender as percepções sobre as relações intergeracionais de trabalho, nos contextos de carreira na pós-graduação *stricto sensu* em Administração, por meio da escuta qualitativa a oito docentes-pesquisadores de quatro diferentes gerações (*Baby Boomer*, X, Y e Z) e que trabalham em três Programas de Pós-Graduação stricto sensu (PPGs) de Administração. Suas trajetórias de carreira foram circunstanciadas para fundamentar a análise de temas emergentes. Nos resultados dos docentes seniores, têm-se: i) percepção sobre a convivência entre as gerações; ii) percepção sobre as novas gerações; iii) percepção sobre os desafios enfrentados pelas gerações; iv) percepções sobre diferentes interpretações entre as gerações. Com os docentes juniores, identificaram-se as seguintes percepções: i) percepção sobre a convivência entre as gerações; ii) percepção sobre atuação das gerações Y e Z; iii) percepção sobre divergência geracional. Conclui-se que, embora as gerações convirjam quanto a uma boa convivência intergeracional, há três resultados que apontam uma interessante trilha de pesquisa: a) impactos da queda na idade de doutoramento sobre a entrada de novos docentes nos PPGs; b) hierarquização simbólica autoimposta por jovens professores que se tornaram colegas de seus ex-professores, no *stricto sensu*; c) incompatibilidade de *mindset* de docentes seniores quanto à autodivulgação e hipervisibilidade das redes sociais digitais como formas de reconhecimento do trabalho acadêmico.
Palavras-chave: gerações, carreira acadêmica, pós-graduação, docência, administração.

Artigo submetido em 30 de junho de 2025 e aceito em 28 de maio de 2026.
DOI: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

Intergenerational relationships in teaching work: a qualitative study with four generations in postgraduate studies in Administration

Abstract

The generational span has expanded over the past century, leading to workforce composition changes across various professional contexts. These environments face now the strategic challenge of fostering intergenerational coexistence. This research aimed to understand perceptions of intergenerational work relationships within the professional careers of faculty members in postgraduate Administration programs, through qualitative interviews with eight researcher-educators from four distinct generations (Baby Boomer, X, Y, and Z), employed in three postgraduate Administration programs. Their career trajectories were contextualized to provide a basis for the analysis of emerging themes. The findings among senior faculty members indicated: (i) perception of coexistence among generations; (ii) perception concerning the new generations; (iii) perception of the challenges faced by generations; and (iv) perception of differing interpretations among generations. Among junior faculty members, the following perceptions were identified: (i) perception of coexistence among generations; (ii) perception concerning the roles of Generations Y and Z; and (iii) perception of generational divergence. It can be concluded that, although generations converge regarding positive intergenerational coexistence, three findings point to an interesting research path: a) the impacts of the decreasing age of doctoral completion on the entry of new professors into postgraduate programs; b) the self-imposed symbolic hierarchy among young professors who have become colleagues of their former professors; c) the mindset mismatch within senior professors regarding self-promotion and the hypervisibility of digital social networks as means of academic recognition.

Keywords: generations, academic career, post-graduation, professorship, administration.

Relaciones intergeneracionales en el trabajo docente: un estudio cualitativo con cuatro generaciones de estudiantes de posgrado en Administración

Resumen

La amplitud generacional ha aumentado en el último siglo, generando modificaciones en la composición de la fuerza laboral en los más variados contextos de trabajo, los cuales se enfrentan a la demanda estratégica de promover entornos favorables para una buena convivencia intergeneracional. La investigación tuvo como objetivo comprender las percepciones sobre las relaciones intergeneracionales de trabajo en los contextos de carrera en programas de posgrado stricto sensu en administración, mediante la escucha cualitativa a ocho docentes-investigadores de cuatro generaciones diferentes (baby boomer, X, Y y Z), que trabajan en tres programas de posgrado stricto sensu (PPGs) en Administración. Se contextualizaron sus trayectorias profesionales para sentar las bases para el análisis de temáticas emergentes. Entre los resultados obtenidos con los docentes sénior, se identificaron: i) percepción sobre la convivencia entre generaciones; ii) percepción sobre las nuevas generaciones; iii) percepción sobre los desafíos enfrentados por las generaciones; iv) percepciones sobre diferentes interpretaciones entre generaciones. Con los docentes júnior, se identificaron las siguientes percepciones: i) percepción sobre la convivencia entre generaciones; ii) percepción sobre la actuación de las generaciones Y y Z; iii) percepción sobre la divergencia generacional. Se concluye que, aunque las generaciones coinciden en cuanto a una buena convivencia intergeneracional, se destacan tres resultados que señalan una interesante línea de investigación: i) impactos de la disminución de la edad del doctorado sobre la incorporación de nuevos docentes en los PPGs; ii) jerarquización simbólica autoimpuesta por jóvenes profesores que se convirtieron en colegas de sus exprofesores en el stricto

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

sensu; iii) incompatibilidad de mentalidad de docentes sénior respecto a la autovaloración y la hipervisibilidad en redes sociales digitales como formas de reconocimiento del trabajo académico.
Palabras clave: generaciones, carrera académica, posgrado, docencia, administración.

INTRODUÇÃO

A amplitude geracional aumentou no último século, e as mudanças na composição da pirâmide etária têm sido motivadas pela diminuição da taxa de mortalidade, pelo aumento da expectativa de vida e, ainda, pela redução da fecundidade (United Nations, 2019). Em 2020, durante sua Assembleia Geral, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou a década 2021-2030 como a Década do Envelhecimento Saudável, visando à construção de uma sociedade para todas as idades (Organizacíon Mundial de la Salud [OMS], n.d.). Comunidades e organizações devem se preocupar em promover ambientes favoráveis à convivência intergeracional e ao envelhecimento saudável, visto que os atuais e os próximos anos serão cada vez mais marcados pelo encontro multigeracional (Cepellos & Tonelli, 2017; OMS, n.d.).

Nos ambientes organizacionais, o cenário prevalente será de indivíduos de diversas gerações, com diferentes interpretações e aspirações sobre a realidade que vivenciam. Nesse contexto de diversidade geracional, sobressaem-se as diferenças de opiniões e propósitos, que precisam adequar-se para alcance dos objetivos organizacionais, demandando das instituições conscientização sobre inclusão e reflexões sobre o preconceito etário (OMS, n.d.). Num mosaico de gerações, as relações de trabalho ganham importância estratégica. Destaca-se a importância do cuidado para com as relações sociais para que haja colaboração entre as gerações, construindo um local de trabalho inclusivo e produtivo, com gerenciamento intencional da força de trabalho multigeracional (Wyatt & Potage, 2024).

Segundo Mannheim (1952), autor seminal das teorias geracionais no contexto europeu, cada geração apresenta trajetórias, características e comportamentos próprios, influenciada pelas mudanças sociais, culturais, políticas, econômicas, tecnológicas e geográficas de sua época. As gerações são frequentemente referenciadas na literatura da gestão, especialmente no contexto americano, que se baseia no corte etário, como os *Baby Boomers*, a Geração X, a Geração Y (*Millennials*), a Geração Z e a Geração Alfa. A temporalidade não é consenso na literatura, mas, de maneira aproximada, os *Baby Boomers* são os nascidos entre 1946 e 1966; a Geração X, entre 1967 e 1976; a Geração Y, entre 1977 e 1994; a Geração Z, entre 1995 e 2012; e a Geração Alfa, ainda não presente no mercado de trabalho, é composta pelos nascidos a partir de 2013 (Melo et al., 2019; Pop & Pop, 2019; Silva et al., 2021).

Com a chegada da Geração Z ao mercado de trabalho, uma reconfiguração tem ocorrido e apontado interesses diversos, diferenças no convívio e alteração nas relações, favorecendo uma realidade revolucionária do trabalho (Silva et al., 2019). Estudos que pesquisem a convivência intergeracional face às trajetórias de carreira são necessários, pois o pano de fundo das diferenças geracionais é a vivência compartilhada de pertencimento a uma mesma sociedade e à sua trajetória histórica, a qual não se dá à primeira vista. As diferenças geracionais devem ser estudadas nos níveis individual e coletivo, considerando as experiências culturais e os referenciais históricos comuns (Lüscher et al., 2017).

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

Considerando a realidade multigeracional contemporânea, este estudo concentra-se numa categoria profissional tradicional, em um contexto de trabalho singular, de relevância social reconhecida, com formações identitárias singulares, embora pouco conhecida em seus meandros: docentes do ensino superior *stricto sensu* (Weeks et al., 2017; Correa & Lourenço, 2016; Schlesener & Lima, 2021). A carreira docente no *stricto sensu* tem sido marcada por pressões, intensificação da carga de trabalho e forte ênfase no produtivismo científico, com modelo de avaliação com perfil quantitativo, diante da missão de formar novos professores e pesquisadores; todavia, com as mudanças incorporadas ao novo instrumento da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), a partir de 2019, tem-se a expectativa de mudanças significativas nesse panorama (Oliveira et al., 2023; Vianna et al., 2026).

No Brasil, a média de idade de doutoramento apresentava-se em queda – 37,4 anos – em 2021 (Marques, 2024). Assim, há a possibilidade de pelo menos três gerações trabalharem juntas – *Baby Boomer*, X e Y –, não sendo improvável ex-alunos se tornarem colegas de trabalho de seus professores nos Programas de Pós-Graduação stricto sensu (PPGs), tendo cada geração construído sua carreira acadêmica com perspectivas ora semelhantes, ora distintas.

A pergunta norteadora do estudo foi: Quais são as percepções sobre as relações intergeracionais de professores da pós-graduação *stricto sensu* em Administração de diferentes gerações? O estudo teve como objetivo compreender as percepções das relações intergeracionais de trabalho nos contextos de carreira na pós-graduação *stricto sensu* em Administração, por meio da escuta qualitativa em profundidade a oito docentes-pesquisadores, de quatro diferentes gerações, que trabalham em três PPGs de Administração, em uma capital brasileira. O objetivo geral foi operacionalizado por meio de dois objetivos específicos: i) identificar as percepções sobre as relações intergeracionais de professores seniores (*baby boomers*, X); ii) identificar as percepções sobre as relações intergeracionais de professores juniores (Y, Z).

A segunda seção apresenta a literatura revisada. Os procedimentos metodológicos são apresentados na terceira parte, seguidos da análise e discussão dos resultados, na quarta parte. A quinta seção apresenta a conclusão.

REFERENCIAL TEÓRICO

Gerações, trabalho e convivência intergeracional no contexto da pós-graduação *stricto sensu*

A convivência geracional carrega desafios quanto às diferenças na forma de lidar com o trabalho, pois cada geração difere em comportamentos, mentalidade e expectativas (Alhmoud & Rjoub, 2020; Weeks et al., 2017). As diferenças no padrão de comunicação também se destacam, em decorrência do intenso uso de tecnologias digitais e das redes sociais (Berzunza-Criollo, 2023). A geração do docente influencia sua competência digital. Gerações mais jovens demonstram maior adaptabilidade, enquanto professores mais velhos enfrentam desafios adicionais, demandando ações formativas específicas, suporte técnico e reconhecimento institucional das diferenças geracionais (Warno, 2020).

A literatura destaca a importância do autoconhecimento geracional e do impacto das

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

próprias características na prática docente, bem como no desenvolvimento das relações intergeracionais com outros docentes, a fim de enriquecer o trabalho colaborativo (Attardi et al., 2021; Supper et al., 2023). Josephine e Jones (2022) afirmam que os professores pertencentes às gerações mais antigas tendem a manter uma postura tradicional, centrada na autoridade e na transmissão unilateral do conhecimento, enquanto os docentes mais jovens defendem abordagens pedagógicas mais horizontais, colaborativas e adaptadas às transformações socioculturais. Essas discrepâncias geram não apenas conflitos metodológicos, mas também dificuldades de comunicação e resistência à inovação entre colegas de diferentes gerações (Supper et al., 2023). Segundo Ventura e Yango (2023), as diferenças geracionais e a divisão digital podem levar a atitudes negativas dos professores e a mal-entendidos.

No tocante às percepções de professores das gerações X e Y sobre o significado do trabalho docente, importantes distinções geracionais impactam a vivência profissional. Ambos os grupos demonstram atribuir elevado valor simbólico à docência, com destaque para elementos como propósito social, realização pessoal e contribuição para o bem coletivo. A Geração X apresenta maior orientação para o impacto social do trabalho, enquanto a Geração Y valoriza mais o alinhamento entre trabalho, valores pessoais e objetivos de vida (Perkune & Licite, 2019). Apesar disso, os resultados indicam uma percepção reduzida de satisfação cotidiana, especialmente entre os mais jovens, o que sugere que o ambiente institucional e as condições objetivas de trabalho podem limitar a realização plena desses sentidos atribuídos (Akar, 2020).

Relações intergeracionais e docência no contexto da pós-graduação stricto sensu

Para Zhao et al. (2024), a motivação dos indivíduos é complexa e muda com as condições sociais, econômicas, ambientes de trabalho e valores. No contexto brasileiro, o cenário da pós-graduação é um espaço marcado por múltiplas gerações de docentes convivendo sob diferentes pressões institucionais e culturais. Essas interações não se reduzem à idade cronológica, mas envolvem identidade profissional, valores, trajetórias e disputas por legitimidade acadêmica. O estudo de Migueles et al. (2021) destaca que a maioria dos estudos sobre gerações vem de países desenvolvidos, e o contexto brasileiro traz especificidades.

As relações intergeracionais no ambiente da pós-graduação brasileira vêm sendo estudadas em diálogo com as transformações institucionais, culturais e subjetivas que marcam a docência. Nunes et al. (2022), ao analisarem os sentidos atribuídos ao trabalho por professores da pós-graduação stricto sensu, identificam tensões entre as gerações no modo como se lida com a precarização, a produtividade e a função social do ensino. Docentes mais experientes tendem a adotar uma perspectiva de comprometimento social com a formação acadêmica, enquanto docentes mais jovens enfrentam conflitos entre suas expectativas e as exigências institucionais.

Sousa e Colauto (2021), ao investigarem os valores das gerações Y e Z, evidenciam uma mudança no perfil dos futuros docentes. As novas gerações valorizam práticas mais horizontais, autonomia e equilíbrio vida-trabalho, o que interfere diretamente na relação com professores de gerações anteriores, que foram socializados em modelos mais hierárquicos. Estudos indicam que a intergeracionalidade na pós-graduação não é apenas uma questão de idade, mas envolve trajetórias, cultura institucional e processos de legitimação acadêmica.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

São necessárias reflexões e análises críticas sobre o campo educacional com o intento de teorizar as discussões existentes no campo emergente dos estudos intergeracionais (Ferreira, 2021), pois a forma como normas institucionais não escritas (etiqueta acadêmica, expectativa de performance, valorização da senioridade) moldam as relações pode criar barreiras implícitas à expressão dos docentes mais jovens. Assim, as Instituições de Ensino Superior (IES) precisam trabalhar programas de apoio intergeracional (Damo & Silva, 2022; Singh et al., 2021).

As relações intergeracionais no ensino superior brasileiro revelam um campo ainda em consolidação, marcado por tensões, silêncios e possibilidades. A literatura aponta que as diferenças entre gerações de docentes não se restringem a aspectos etários, mas envolvem elementos estruturais, culturais e simbólicos que atravessam a identidade profissional e a dinâmica institucional (Cavazotte et al., 2012; Melo et al., 2019).

A Tabela 1 compila autores de referência no contexto nacional e internacional, além de apresentar estudos que trazem intervalos aproximados quanto ao ano de nascimento de cada geração, considerando a falta de consenso entre os autores que tratam do tema.

Tabela 1
Categorias geracionais e autores de referência (nacionais e internacionais)

Categoria geracional	Período aproximado	Principais características no trabalho/docência	Autores brasileiros	Autores internacionais
Baby Boomers	1946–1966	Valorização da estabilidade, autoridade acadêmica, senioridade, compromisso institucional e dedicação ao trabalho	Akar (2020); Melo et al. (2019); Silva et al. (2021)	Pop & Pop (2019); Weeks et al. (2017)
Geração X	1967–1976	Autonomia profissional, pragmatismo, foco em resultados, equilíbrio entre tradição e inovação	Migueles et al. (2022); Nunes et al. (2022)	Josephine & Jones (2022)
Geração Y (Millennials)	1977–1994	Busca por sentido no trabalho, colaboração, alinhamento entre trabalho e vida, abertura a novas práticas pedagógicas, interconectividade.	Cavazotte et al. (2012); Sousa & Colauto (2020)	Supper et al. (2023); Warno (2020)
Geração Z	1995–2012	Alta competência digital, valorização da horizontalidade, fluidez identitária e inovação pedagógica	Sousa & Colauto (2020)	Berzunza-Crillo (2023); Ventura & Yango (2023)

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Assim, o diálogo entre autores nacionais e internacionais permite compreender que as relações intergeracionais na pós-graduação em Administração envolvem simultaneamente cooperação, tensões, aprendizagem mútua e negociação constante de valores e práticas profissionais.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Face ao objetivo da pesquisa, um estudo qualitativo foi desenvolvido baseado nas vivências dos professores. A atenção concentrou-se nas narrativas que empreenderam sobre as relações intergeracionais no contexto de suas carreiras nos PPGs. Manteve-se o foco no dinamismo da vida laboral, em sua riqueza de significados (Minayo, 2014).

A coleta de dados se deu por meio de entrevistas em profundidade, investindo numa interlocução ativa e reflexiva. As entrevistas, orientadas por roteiro semiestruturado aberto, foram idealizadas de acordo com um mix de técnicas e prevendo uma evolução de momentos organizados em tópicos-guia, visando: i) evocar narrativas ancoradas no já vivido; e ii) projetar vivências idealizadas, do que poderia ter sido (professores seniores, doravante PS) e do que poderá vir a ser (professores juniores, doravante PJ). A caracterização dos 8 entrevistados consta na Tabela 2. O principal critério de seleção foi o de diversificação quanto às seguintes dimensões: faixa etária (geração), sexo, tempo de vínculo no PPG (mais ou menos de dez anos), diferentes áreas de formação, diferentes PPGs, participação em diferentes linhas de pesquisa. As entrevistas foram encerradas quando se atingiu a saturação empírica dos dados, pois, à medida que as entrevistas avançavam, observou-se recorrência de temas que emergiram dos dados (temas já elencados na seção de análise). As últimas entrevistas passaram a reiterar categorias já identificadas, sem produzir dimensões analíticas significativamente novas, indicando suficiência teórica do material empírico (Creswell, 1998; Minayo, 2017; Morse, 1994).

Tabela 2
Dados de caracterização dos entrevistados

CÓDIGO	IDADE	SEXO	GERAÇÃO	FORMAÇÃO	TEMPO NA DOCÊNCIA	TEMPO NA PÓS-GRADUAÇÃO	PPG
DOCENTES SÊNIOR							
PS1	67	F	*Baby Boomers*	Economia	22 anos	22 anos	Pub
PS2	58	M	Geração X	Agronomia	30 anos	22 anos	Pub
PS3	59	F	Geração X	Psicologia	24 anos	13 anos	Pub
PS4	52	F	Geração X	Administração	23 anos	12 anos	Pub
DOCENTES JUNIOR							
PJ1	41	M	Geração Y	Economia	16 anos	9 anos	Pub
PJ2	36	M	Geração Y	Administração	7 anos	4 anos	Pub
PJ3	35	M	Geração Y	Administração	6 anos	5 anos	Priv
PJ4	30	M	Geração Z	Ciências Contábeis	2 anos	2 anos	Pub

Fonte: Dados da pesquisa.

Os participantes estavam vinculados a três Programas de Pós-Graduação stricto sensu em Administração de uma capital brasileira, dois de universidades públicas e um de universidade privada, com notas 4 e 5 na Capes. A inclusão de docentes de diferentes programas buscou ampliar a diversidade de experiências e contextos institucionais, considerando diferenças na natureza administrativa, trajetória histórica e dinâmica organizacional. O tempo de consolidação e a natureza institucional influenciam a composição geracional dos PPGs, com maior predominância de docentes seniores nos programas públicos e de juniores no privado. Embora a pesquisa não tenha objetivado comparar sistematicamente os programas, tais diferenças contextualizam as experiências e percepções dos participantes.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

Os roteiros utilizados são apresentados nas Figuras 1 e 2. Para desenvolvimento dos dois primeiros tópicos-guia – "Trajetória da história de vida profissional" e "Relações intergeracionais" – utilizaram-se perguntas que evocavam a rememoração do vivido, abordando três momentos: o da trajetória profissional em geral, focando na decisão pela docência; as etapas laborais antes de ingressar no programa de pós-graduação; e a fase de atuação no PPG.

O segundo e terceiro tópicos-guia abordaram as "Projeções de carreira" e as "Relações intergeracionais". Neste momento, fez-se uso de técnica projetiva que simulava discursivamente duas situações hipotéticas, para que, uma vez estimulados com tais situações, os sujeitos pudessem fazer uma construção discursiva sobre: i) que conselhos dariam a si mesmos sobre carreira (primeira situação estímulo); ii) que posturas teriam em situações de conflito intergeracional (segunda situação estímulo).

Foram utilizados elementos-estímulo baseados na técnica de construção narrativa durante as entrevistas, com situações projetivas que levavam os docentes a se imaginarem no passado e no presente para refletirem sobre a convivência com outras gerações. A técnica buscou provocar deslocamentos imaginativos e reflexivos, convidando os participantes a construírem narrativas sobre situações hipotéticas e experiências projetadas, ampliando a emergência de sentidos. A pertinência dos elementos-estímulo foi previamente avaliada em entrevista-piloto. Nessa perspectiva, esses recursos favoreceram processos de elaboração simbólica e produção de sentidos sobre vivências intergeracionais (Minayo, 2014).

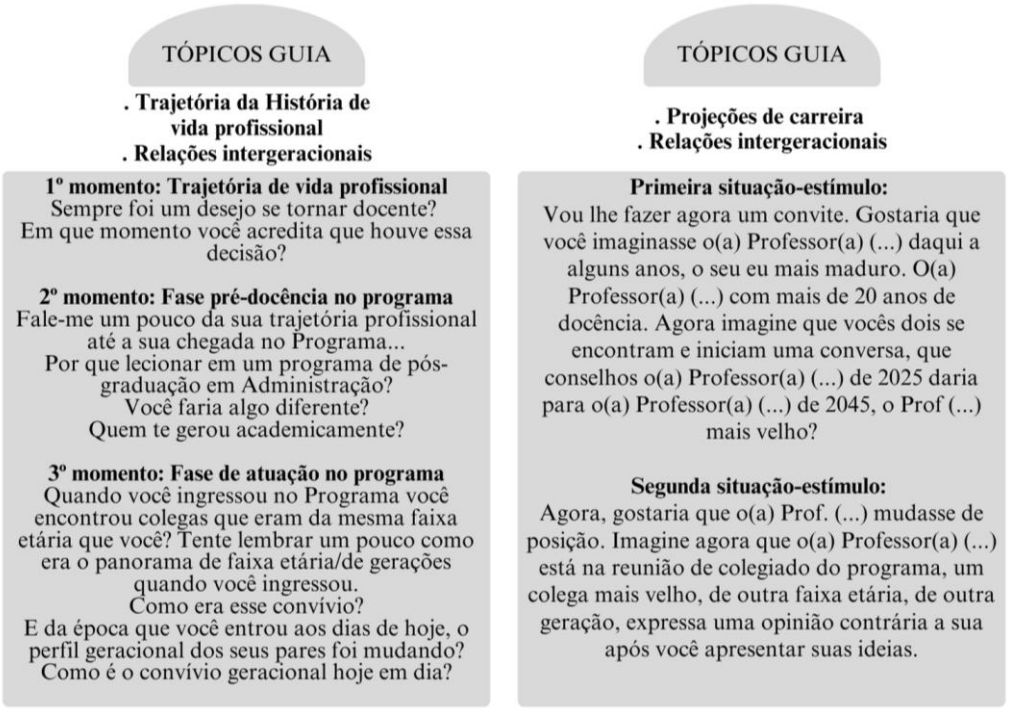
Figura 1
Roteiro de entrevista com docente sênior

TÓPICOS GUIA	TÓPICOS GUIA
. Trajetória da História de vida profissional . Relações intergeracionais	**. Projeções de carreira . Relações intergeracionais**
1º momento: Trajetória de vida profissional Sempre foi um desejo se tornar docente, em que momento você acredita que houve essa decisão? **2º momento: Fase pré-docência no programa** Fale-me um pouco da sua trajetória profissional até a sua chegada no programa... Por que lecionar em um programa de pós-graduação em Administração? Você faria algo diferente? Considerando essas tuas memórias profissionais, acadêmicas, deixa eu te perguntar: Quem te gerou academicamente? **3º momento: Fase de atuação no programa** Quando você ingressou no Programa, seus colegas eram da mesma idade que você? Como era esse convívio? E da época que você entrou aos dias de hoje, o perfil geracional dos seus pares foi mudando? Como é o convívio geracional hoje em dia?	**Primeira situação-estímulo:** Vou lhe fazer agora um convite. Gostaria que você imaginasse o(a) (nome docente) mais jovem, o seu eu mais jovem. O(a) (nome docente) mais jovem antes de entrar na docência. Agora imagine que vocês dois/duas se encontram e iniciam uma conversa, que conselhos o(a) (nome docente) de 2025 daria para o(a) (nome docente) de (ano de ingresso no programa)? **Segunda situação-estímulo:** Agora, gostaria que (nome da docente) mudasse de posição. Imagine agora que o(a) (nome docente) está na reunião de colegiado do programa, um colega de uma geração mais jovem expressa uma opinião contrária a sua, após você apresentar suas ideias.

Fonte: Elaborada pelas autoras.

Figura 2
Roteiro de entrevista com docente júnior

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140



Fonte: Elaborada pelas autoras.

A dimensão "ficcional" permitiu o descolamento dos eventos fáticos, sem perder a ligação com as representações simbólicas dos participantes, pois as narrativas, sejam de eventos reais ou ficcionais, não devem ser vistas como espelhos da realidade, mas como expressões das formas como os sujeitos pensam e representam o mundo. Os participantes do estudo assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) antes da realização de cada entrevista. A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa de uma universidade pública, sob parecer n.º 7.613.233, em consonância com a Resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde.

Para a transformação dos dados de áudio em texto, utilizou-se o software TurboScribe. Durante o processo de análise das narrativas (Minayo, 2014), utilizou-se o software Atlas.ti (versão 25) como ferramenta de apoio tecnológico. Como recurso analítico, utilizou-se o Diagrama de Sankey, gerado pelo Atlas.ti, como auxílio para análise das percepções sobre as relações intergeracionais a partir do entrecruzamento e das correlações com os tipos de narradores (seniores ou juniores). Sendo um diagrama de fluxo, nesta pesquisa, ele ilustra conexões e distribuição das percepções sobre diferentes gerações, baseado no tipo de docente. As larguras das faixas no diagrama indicam a intensidade das conexões, como será apresentado na seção dos resultados.

O processo de codificação das entrevistas foi orientado pelos objetivos específicos da pesquisa e realizado em duas etapas, por pesquisadores diferentes, tendo em vista fazer um refinamento dos códigos – o que se mostrou apropriado ao longo do processo, descartando-se os códigos com baixa representatividade ou consistência interna.

O processo de validação da categorização dos dados foi realizado entre pares de pesquisadores, num processo de revisão cruzada, para identificação e correção de eventuais inconsistências, com retorno aos bancos de dados quando necessário. Por razões de espaço, exemplificam-se as análises, na seção a seguir, com algumas falas ilustrativas, embora se descreva a percepção de todos os sujeitos.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

RESULTADOS

Partiu-se do pressuposto de que as percepções sobre as relações intergeracionais são melhor compreendidas quando analisadas em face das trajetórias de carreira, o que motivou a concepção dos roteiros de entrevista tal como apresentados na seção anterior. Assim, na primeira parte desta seção, são sumarizadas as escolhas e os percursos de carreira; na segunda, analisadas as percepções sobre as relações intergeracionais; e, na terceira, os resultados são discutidos em diálogo com a literatura.

Escolhas e percursos de carreira

As escolhas e os percursos de carreira têm convergências e singularidades entre os sujeitos pesquisados, tanto entre os docentes seniores quanto entre os juniores.

No grupo dos docentes seniores, a influência familiar para escolha da profissão emergiu nas falas de PS2 e PS3. Ambos cresceram em "famílias de professores", de onde vem a influência comum. Enquanto PS2 sempre quis ser professor, narrando como uma espécie de marca genética familiar, PS3 diz ter fugido o quanto possível da profissão familiar, mas a docência chegou à sua vida, no devir histórico. O aspecto da "vida levando à docência" é um ponto que também emergiu em PS1, pois ela, diferentemente de PS2 e PS3, não relata influência familiar na escolha da docência e declara nunca ter desejado ser professora, mesmo quando já havia concluído o seu doutorado. Foram as circunstâncias da vida que a levaram a este lugar, após ter rejeitado o incentivo dos seus professores para que buscasse a docência. A ideia de começar mais cedo na academia é um ponto de convergência entre PS1 e PS4, embora estejam em polos opostos no tocante ao despertar do desejo pela docência. Enquanto PS1 nunca quis ser professora e agora está satisfeita e gratificada pela docência, PS4 teve o desejo despertado na infância, mas tomou outras rotas laborais até sentir-se perdida em outras atividades profissionais e redirecionar a rota para a docência, com um forte senso de vocação. Ambas passaram por outras experiências profissionais e, quando estimuladas pela técnica projetiva, declaram que fariam diferente (Akar, 2020; Nunes et al., 2022).

No grupo dos docentes juniores, três dos quatro entrevistados declaram com veemência que não queriam ser professores (PJ1, PJ2, PJ3). PJ1 destaca que nunca imaginou ser professor, relacionando a uma possível incompatibilidade comportamental. Já PJ2 relata ser por vezes questionado pelo fato de estar na docência sem admitir uma vocação prévia. As trajetórias de PJ3 e PJ4 trazem relatos convergentes no tocante à influência da pesquisa científica para a chegada à docência stricto sensu. Tais narrativas refletem a visão de o doutoramento ter se tornado pré-requisito para a carreira acadêmica, como também o movimento crescente, nas últimas décadas, de antecipação do contato dos alunos universitários brasileiros com a iniciação científica, ainda na graduação – situação vivida por PJ4 (Vianna et al., 2026).

Quanto ao percurso de carreira na academia, há percepções que se destacam entre os seniores. Enquanto PS2 narra uma construção de carreira em zigue-zague, entre áreas diversas de formação até chegar numa atuação específica no PPG de Administração, PS4 informa uma trajetória formativa e de trabalho acadêmico verticalizada, sempre na área de Administração. PS3, quando estimulada pela situação fictícia, mencionou que aconselharia a PS3 mais jovem a investir em pós-doutorado fora do país e fazer um

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

percurso com menos enclausuramento no PPG de vínculo e mais parcerias com outros grupos de pesquisa. PS4 entende que a formação para seu percurso acadêmico se deu em duas instâncias: o curso stricto sensu a formou para a pesquisa, e a experiência anterior como professora substituta a formou, pela prática, para o ensino, destacando duas faces de uma mesma carreira. PS2 e PS4 convergem no entendimento de que os percursos no stricto sensu dependem dos controles governamentais feitos pela instância acreditadora, a Capes. PS2 relata fases delicadas na sua carreira, especialmente por ter ocupado postos de gestão, em função dos níveis de produtividade exigidos pela Capes. Já a fala de PS4 remete à lógica de adaptação constante na carreira em PPGs, em função das mudanças no sistema de regulação científica do país (Migueles et al., 2021; Nunes et al., 2022; Warno, 2020).

Os juniores, por sua vez, mesmo não tendo ainda um tempo expressivo de trabalho nos PPGs, trazem conteúdos interessantes em seus percursos. Um tema importante ocupa as preocupações de PJ1 sobre o percurso: o momento e a disponibilidade para uma formação continuada. Ele rememora tanto o fato de não ter investido numa experiência internacional durante o doutorado, quanto se incomoda com a falta de tempo para novos aprendizados que considera necessários para seu desenvolvimento na carreira. PJ2 elabora uma narrativa sistêmica do tipo orgânica em torno dos três pilares da vida universitária – ensino, pesquisa e extensão – para falar do seu percurso e se avalia como ainda incipiente na extensão, no stricto sensu. PJ3 é o docente júnior que mais narra sobre a pesquisa como sendo o seu propósito de carreira. Ele, hoje professor de universidade privada, sempre desejou o stricto sensu por causa da pesquisa e admite o ensino como "parte do pacote", não como uma vocação. PJ4, que também teve o desejo pela academia despertado pela experiência com pesquisa, desvela que seu percurso recebe forte influência daqueles que lhe formaram, destacando um ponto importante: a sucessão nos PPGs (Lüscher et al., 2017; Zhao et al., 2024).

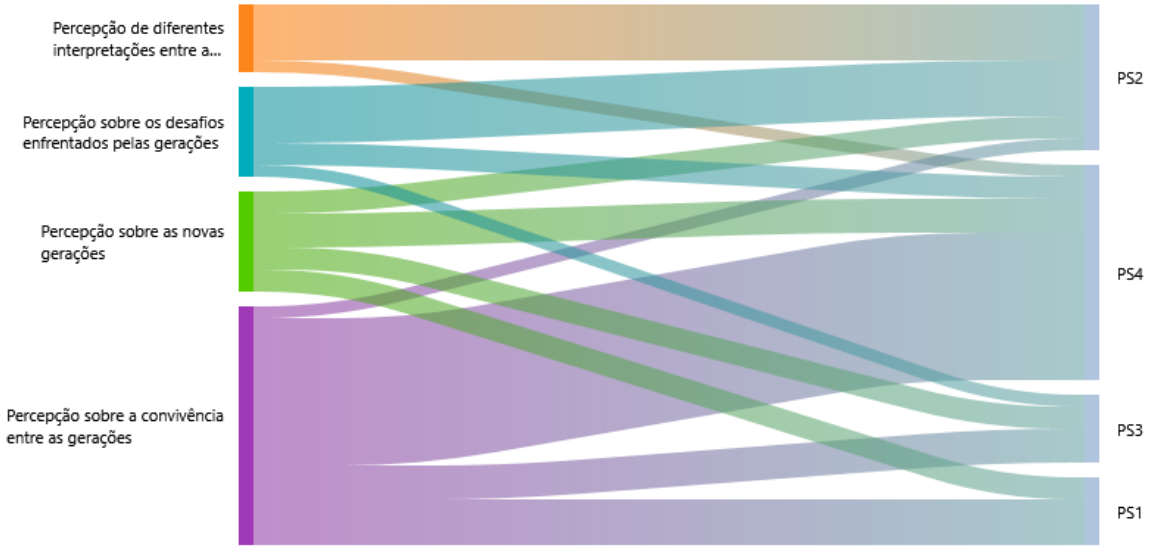
Relações intergeracionais

A Figura 3, por meio do Diagrama de Sankey, evidencia diferenças entre os grupos geracionais na distribuição das categorias analisadas. Entre docentes seniores, destacam-se aspectos ligados à convivência e adaptação às mudanças na carreira acadêmica. Já entre docentes juniores, sobressaem questões relacionadas à divergência geracional, hierarquia e busca por reconhecimento profissional.

A predominância da categoria "percepção sobre a convivência entre as gerações", que perpassou as falas de todos os docentes seniores, principalmente na entrevista de PS4, sugere no Diagrama de Sankey que os docentes interpretam as relações intergeracionais prioritariamente com base na experiência cotidiana da convivência, e não nos conflitos explícitos.

Figura 3
Diagrama de Sankey (docentes seniores)

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140



Fonte: Elaborada pelas autoras.

Os achados relativizam perspectivas que associam diferenças geracionais principalmente a conflitos e incompatibilidades (Weeks et al., 2017). As diferenças percebidas relacionam-se mais a valores profissionais, estilos de trabalho e formas de reconhecimento, reforçando que a intergeracionalidade é influenciada por experiências sociais e contextos históricos compartilhados, para além da idade cronológica (Lüscher et al., 2017). A Tabela 3 evidencia esses achados por meio das falas ilustrativas.

Tabela 3
Percepções sobre a convivência entre as gerações (seniores)

Falas ilustrativas
Eu me dava muito bem. Eu... Eu me dava com esses jovens mais do que com os mais velhos inclusive. Pessoal mais jovem, porque eu gosto muito de brincar, conversar, então... era muito tranquilo com esse pessoal mais jovem. É muito bom, eu não tive problema (PS3).
Eu passei um certo tempo com dificuldade de me ver como colega deles. Porque tendo sido formada por eles há menos de uma década, seis anos, em torno de seis anos depois que eu tinha sido aluna deles, eu não conseguia olhar para eles e não vê-los como os meus professores. Então, isso foi mais uma questão minha, de eu me treinar, trabalhar a minha cabeça para ocupar este lugar de colega. Eles me tratavam como colega. E, assim, para mim era esquisito quando os meus professores me chamavam em reunião "a professora PS4", a colega PS4. Eu achava isso confuso demais. Eles me chamavam de um igual, entende? Então, nesse sentido, foi bom do ponto de vista do respeito. Mas eu é que não conseguia, até um determinado tempo, me ver como uma igual. (PS4)

Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação à convivência intergeracional, foi unânime entre os seniores uma disposição positiva e respeitosa para o relacionamento (Tabela 3). PS2 demonstra admiração quanto à qualidade da contribuição intelectual que tem recebido das novas gerações, que podem proporcionar novas perspectivas no formato de produzir conhecimento na academia. PS3 destaca, especialmente, aspectos comportamentais e de clima organizacional favoráveis ao convívio intergeracional. PS4, por sua vez, quando rememora a época em que pertencia à geração mais nova do PPG no qual também fora aluna no passado, fala de seus incômodos não por ter sido preterida ou desqualificada pelos colegas no início de carreira,

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

mas por perceber sua própria dificuldade em tratar seus antigos professores como colegas de trabalho.

Tabela 4
Percepção sobre as novas gerações (seniores)

Falas ilustrativas
Sim, o perfil geracional mudou, ou seja, olha só o (professor geração Y). O (professor geração Y) foi um aluno dos nossos, então já o perfil mudou muito. E é bom, é assim que tem que ser. A gente já tem que ir saindo e tem que ter os novos já preparados para entrar. Ou seja, acho isso maravilhoso (PS1).
Eu admiro tanto essas novas gerações que entram na universidade, porque não é fácil fazer essa trajetória, eu sei que não é fácil, e é tão difícil fazer isso que você começa a ter que falar contra, argumentar coisas diferentes das pessoas que lhe formaram, é muito difícil fazer isso. Você ser contra uma pessoa que você estudou por ela, você passou a ver o mundo através dos olhos dela. Quando o cara faz isso, eu não tenho o que dar, assim, eu me dou bem com isso, o conflito pode até ser que acabe e cada um vai pro lado, vamos pro voto, mas de alguma forma eu admiro o fato das novas gerações se imporem às gerações anteriores (PS2).

Fonte: Dados da pesquisa.

Quando instigados a falar sobre as novas gerações (Tabela 4), os docentes seniores valorizam a chegada delas e a necessidade de continuidade (PS1). PS2 admira a capacidade das novas gerações de encararem uma trajetória que ele reconhece, por sua própria experiência, que não é fácil, destacando o desafio de uma nova geração se posicionar com ideias contrárias às da geração que formou sua cosmovisão. PS3 e PS4 destacam a marca do respeito nas novas gerações. PS3, ao contrário de PS2, não tem experiência de embates de ideias com as novas gerações. PS4 evoca uma noção de processo no desenvolvimento da segurança das novas gerações para se posicionarem diante das gerações anteriores. Ela traz sua própria postura de ter como pressuposto uma "hierarquia das falas" em momentos de reuniões de colegiado em que várias gerações estão presentes, ouvindo sempre primeiro os mais velhos.

Tabela 5
Percepção sobre os desafios enfrentados pelas gerações (seniores)

Falas ilustrativas
A gente aprendeu a fazer isso, então foi muito, foi um esforço muito grande, a gente não teve quem ensinasse a gente a fazer isso, a gente teve que aprender e agora depois ensinar pra vocês, pelo menos é minha visão, mas foi o que aconteceu comigo, pelo menos (PS2).
Eu tenho aqui uma professora mais experiente, CNPq tal e tal, elas são as coordenadoras do programa, aí ela fica naquela cobrança, cobrando publicações e tal e mostra planilha no Excel pra preencher com publicação, né? Eu acho aquilo ali super constrangedor, entende? Ai com o tempo pra publicar então... ai com o tempo você olha pra essa postura e pensa: gente? vou relevar. Mas quem tá chegando, muitas vezes não tem noção, né? Porque tá acabando de chegar, quer mostrar serviço (PS3).

Fonte: Dados da pesquisa.

Os docentes seniores percebem alguns desafios que atingem as gerações de modos diferentes (Tabela 5). PS2 tem uma clara compreensão de que sua geração não foi ensinada a viver no stricto sensu, tendo diante de si o desafio de aprender sozinha; mas entende que a sua geração faz diferente com a geração que está chegando. Já PS3 se vê diante do desafio constrangedor da exposição coletiva quanto à cobrança por publicação,

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

por parte da coordenação do PPG, e tem uma percepção de que as novas gerações já naturalizam tal cobrança por precisarem apresentar resultados quando de sua chegada aos programas. PS4 relaciona a diminuição da idade na chegada aos PPGs com o desafio de, cada vez mais cedo, promover uma integração de saberes entre os níveis de formação: graduação e pós-graduação.

Tabela 6
Percepções sobre diferentes interpretações entre as gerações (seniores)

Falas ilustrativas
Então, naquela época, eu pensava assim: bom, terminei meu mestrado com 33 anos, eu quero até os 40 anos me doutorar, tentar fazer o doutorado, para aí então tentar um concurso público para a universidade, porque todos os concursos atuais que eu vejo estão exigindo doutorado (PS4).
Eu tenho uma certa dificuldade com essa questão das mídias sociais, da exposição, de você fazer propaganda de você mesmo. Eu estava dizendo isso, eu sou de uma geração que o pesquisador foi ensinado a não fazer isso. Quando você fala uma coisa de você mesmo, significa que você não era relevante para os outros. Os outros é quem tem que fazer o elogio. Os outros é quem tem que divulgar o que você faz. Porque se você se auto-divulgar, é porque você precisa fazer isso, você precisa fazer isso porque você não é tão bom. A lógica das mídias sociais é exatamente o inverso. Você precisa se divulgar hoje, você precisa se mostrar para o mundo, se expor. Eu tenho muita dificuldade com isso, já confessei isso várias vezes. Eu digo isso para meus alunos todos os dias [...] Gera um certo conflito, inclusive dentro do meu grupo. Vários dos meus alunos pedem e querem fazer, eu não impeço, mas também não estimulo muito. Não que eu ache que não deva fazer, mas não é uma coisa que me atrai muito. Mas eu entendo a necessidade e acho que esse conflito é saudável no programa e essa é uma discussão que a gente tem que enfrentar e que as novas gerações irão tomar conta, com certeza, desse tipo de processo. (PS2).

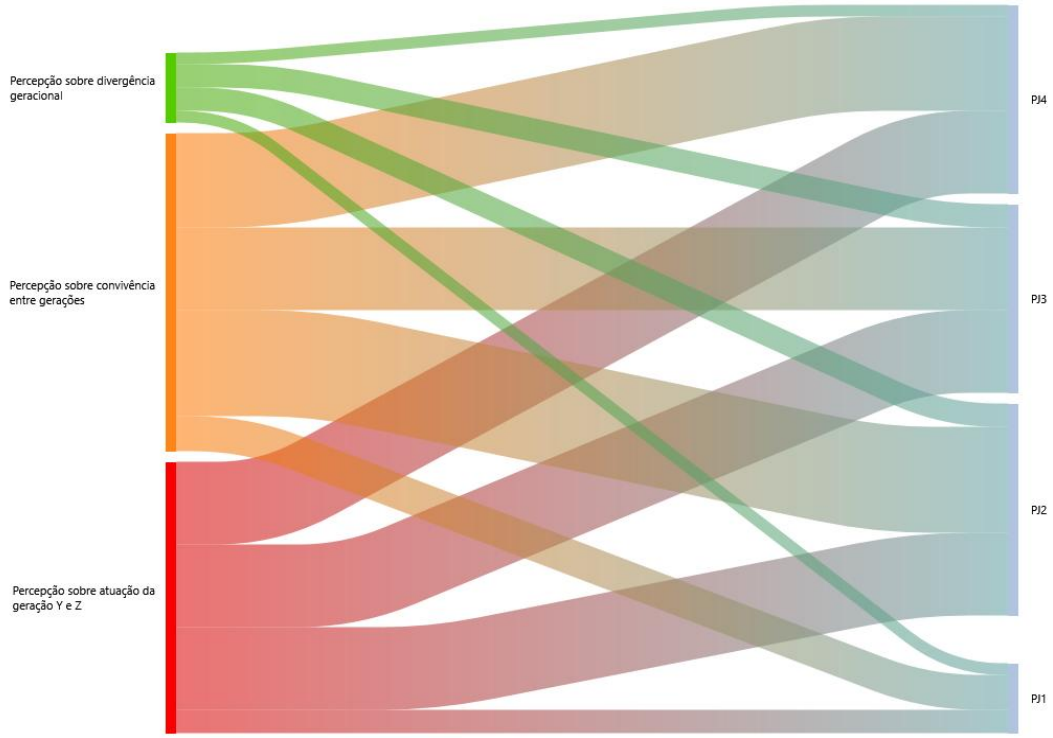
Fonte: Dados da pesquisa.

Um tema que emergiu envolvendo diferentes percepções entre as gerações foi a relação entre o momento do doutoramento e a carreira acadêmica (Tabela 6). PS2 destaca a compreensão de que foi a sua geração que construiu uma nova lógica para as novas gerações quanto ao doutorado tornar-se pré-requisito para a inserção profissional na academia. Isso é corroborado por PS4, que, 6 anos mais nova que PS2, entendeu, ao final do seu mestrado, que só teria chance de carreira acadêmica na esfera pública após o doutorado. Outro aspecto que distingue uma geração da outra refere-se ao uso das mídias sociais e à forma como esse uso é interpretado entre as diferentes gerações. Para PS2, a prática agora emergente de divulgar-se profissionalmente nas redes sociais representa uma forma indevida de autopropaganda. Sua visão evoca uma ética profissional característica de gerações formadas em um contexto no qual a autoridade acadêmica e o reconhecimento eram legitimados externamente (entre pares, instituições e alunos) e não por meio de práticas de autoafirmação pública (Vianna et al., 2026).

A Figura 4 apresenta o Diagrama de Sankey dos docentes juniores (PJ1, PJ2, PJ3, PJ4). O gráfico apresenta três temas expressivos: “percepção sobre a convivência entre as gerações”; “percepção sobre a atuação das gerações Y e Z”; e “percepção sobre divergência geracional”. O gráfico denota a pouca expressividade de falas sobre o tema divergência geracional, o que pode corroborar uma boa convivência entre os docentes juniores. A figura também sugere que, para o docente PJ1, a convivência e a percepção de atuação entre as gerações têm pouca expressividade; essa característica também é expressa na fala de PJ1 (Tabela 7) quando sinaliza uma certa individualidade na rotina dos docentes com os quais convive.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

Figura 4
Diagrama de Sankey (docentes juniores)



Fonte: Elaborada pelas autoras.

As relações intergeracionais entre docentes juniores parecem ser marcadas mais pela convivência e adaptação do que por conflitos explícitos, indicando processos de negociação entre gerações (Lüscher et al., 2017; Sivrikova et al., 2021). No caso de PJ1, a menor expressividade das categorias sugere uma vivência mais individualizada, influenciada também por trajetórias e contextos institucionais (Rudolph et al., 2020).

Tabela 7
Percepção sobre a convivência entre as gerações

Falas ilustrativas
Eu acho que o convívio é bom, todo mundo te respeita, nunca vi ninguém brigar com ninguém, gritar, usar palavras desrespeitosas, mas eu acho que o pessoal convive pouco. Então, lá na economia, o pessoal tem um prédio melhor, cada um tem o seu gabinete. Apesar dos professores ficarem nos seus gabinetes, você vai ver lá que todo dia um determinado grupo de professores está lá. No da administração, como não tem essa área e cada um tendo o seu gabinete no prédio da pós, assim, você não vê muito essa convivência no dia a dia, de parar no corredor e conversar, "rapaz, eu estou desenvolvendo uma pesquisa aqui, né? Será que você pode me ajudar nessa parte aqui?" Então, eu acho que isso aí poderia ser melhor, sabe? (PJ1).
Assim, você entra com aquele respeito de, obviamente você é o mais jovem, mais novo. Então, você tá ali mais pra escutar. Mas divergência, conflitos ou discriminação por eu ser mais jovem, nunca senti isso, não. Sinto muitas vezes admiração mesmo, porque eles veem "Ah, uma pessoa bem mais nova entrou", enfim. Então, eu sinto essa admiração deles, assim como eu tenho a minha admiração por eles também. Sinto mais isso (PJ4).

Fonte: Dados da pesquisa.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

Tal como nos seniores, todos os juniores evocam o tema respeito para falar das percepções sobre a convivência entre as gerações. No entanto, há especificidades a destacar. PJ1, por exemplo, aponta pouco convívio e baixa comunicação entre os docentes e relaciona isso às condições de trabalho ofertadas pela universidade em que trabalha e à área do PPG. Já PJ2 admite que, algumas vezes, o respeito que tem pelos docentes mais velhos, em especial pelos seus formadores, é motivo para uma menor socialização de ideias contrárias. Ele demonstra um conflito interno, pois, mesmo reconhecendo que não há problemas de integração geracional no programa, se sente inseguro para dar opinião. Já PJ4, como o mais novo (Geração Z), enfatiza o tema do respeito e admiração na convivência geracional, entendendo que a admiração de que é alvo guarda relação com sua idade.

Tabela 8
Percepção sobre a atuação das gerações Y e Z

Falas ilustrativas
A última reunião foi a única que eu tive coragem de estruturar alguma coisa e dar uma opinião. Olha, eu acho que isso não está legal. Eu acho que deveria ser assim. Isso, entende? Porque, assim, é uma questão muito, né, de respeito absoluto que a gente, muitos de nós temos pelos professores, e achar que a gente não tem a menor capacidade ainda de opinar diante do corpo que já está estabelecido há anos, né? (PJ2).
Eu estou na instituição, tem um tema diferente e é privado, né? Tem pessoas que… querendo ou não, tem mais referência do que eu. Na instituição pública. Eu acho que tem essa questão de poder. Tem essa questão de influência. Mas ela afeta menos o seu emprego. A nossa instituição. Dependendo da pessoa que você falar, se você discordar, você não vem amanhã, né? Então, às vezes a gente tem essa…, mas se for uma pessoa do mesmo padrão que eu... e nessa situação de colegiado, se eu já expus a minha situação e ela está expondo a situação dela eu ficaria calado provavelmente (PJ3).

Fonte: Dados da pesquisa.

Nas percepções dos juniores sobre a atuação das suas próprias gerações (Tabela 8), emergiram características em torno da hierarquia e do desafio de expressar opiniões em um ambiente construído e estabelecido por gerações anteriores, mesmo que a convivência seja pautada sobre respeito e admiração mútuas. Para PJ2, são o tempo e um respeito absolutizado pela geração anterior que parecem inibi-lo na atuação no PPG. Para ele, é preciso criar coragem para opinar. Com PJ3, emerge a importância da natureza da instituição (pública ou privada) para legitimar ou não sua participação. PJ4 relaciona suas dificuldades de atuação à sua pouca idade e também, quando se compara a um professor colega da Geração Y, ao seu tempo no programa como ex-aluno. Tais achados corroboram a literatura sobre a Geração Y, com um perfil que não valoriza a hierarquia rígida e cuja ausência contribui para o senso de pertencimento dessa geração no âmbito do trabalho (Perkune & Licite, 2019).

Tabela 9
Percepção sobre divergência geracional

Falas ilustrativas

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

Teve uma vez que uma professora lá (de geração mais velha), mesmo o aluno desenvolvendo, eu ajudando o aluno na parte quantitativa, uma professora lá disse que eu não ia entrar no artigo porque a ideia foi dela. Eu disse, não, tudo bem. Aí eu peguei e disse pro aluno, não, tudo bem, agora assim, eu vou corrigir o seu artigo, pra você ter a nota da disciplina, mas eu não vou devolver com os feedbacks da parte metodológica, já que eu não vou entrar no artigo, eu também não vou trabalhar de graça (PJ1).
É complicado, né? Porque não é que a pessoa não saiba. Não adianta falar, já falaram. Entendeu? Eu nunca tomei…tanto que eu vi poucas vezes. Mas a pessoa sabe o que tá fazendo. E a pessoa que tá recebendo sabe que tá recebendo também, né? E aí, fica meio assim. Não adianta, assim. Eu sei que é triste falar isso, até eu como educador, mas eu fico: "não adianta". Ele não vai mudar. É da lógica do… e não vai adiantar de nada você falar, que ele não vai mudar. Isso só vai criar um problema, uma situação ruim pra ti [...] é só um pouco essa questão mesmo de assédio. Assim, assédio moral eu já vi (PJ3).

Fonte: Dados da pesquisa.

As divergências que emergiram nas falas dos professores juniores são diversas e trazem alertas importantes (Tabela 9). PJ1 socializa uma situação de ter o seu trabalho preterido por uma docente de outra geração pelo fato de ela ter evocado "propriedade intelectual" de uma ideia de pesquisa, desprezando seu trabalho de contribuição metodológica. O docente PJ2 admite que as diferenças geracionais se evidenciam nos conflitos, mas entende que não podem ser vistas de maneira isolada. Para ele, é um somatório de elementos no tocante às divergências, sendo a diferença geracional um deles. As situações de divergência geracional vividas por PJ3 apontam para a preocupante constatação da prática de assédio moral, por professores de gerações mais maduras, no contexto do stricto sensu.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Quando tomadas como uma narrativa totalizante, as falas apresentam convergências e especificidades. O tema de maior convergência foi o da convivência intergeracional. Tanto os docentes seniores quanto os juniores valoram a convivência entre gerações de maneira bastante positiva, recorrendo diversas vezes a termos como respeito e admiração.

Entre os seniores, se repetiu uma visão de que devem ser flexíveis para facilitar a adaptação na convivência com as gerações mais novas, tendo em vista, inclusive, a promoção de processos sucessórios de maneira estratégica. As diferenças geracionais, para a maioria dos seniores, não são vistas como um problema, mas como propulsoras de evolução, desde que mediadas pelo debate e pelo argumento fundamentado, compartilhando o ideal de aprendizagem organizacional em que grupos com idades mistas facilitam o fluxo de conhecimento, o que pode resultar em maiores níveis de conhecimento (Çelik & Polat, 2023; Sivrikova et al., 2021).

Por outro lado, se destaca uma espécie de "síndrome do impostor" ou "reverência excessiva" em alguns professores juniores que, mesmo já tendo sua capacidade para a docência no stricto sensu atestada via concurso, ainda não se sentem à vontade para emitir opinião, talvez em função de terem ingressado em PPGs nos quais foram alunos. Uma inferência possível é que isso pode guardar relação também com a mudança histórica recente sobre o momento do doutorado na carreira docente, a qual é corroborada pela literatura (Marques, 2024), e o impacto disso na entrada cada vez mais cedo na carreira acadêmica. Ainda, tais posturas de autocensura ao lidarem com docentes mais experientes podem expressar uma espécie de hierarquia simbólica que limita a participação dos juniores, o que pode ser lido como uma forma sutil de etarismo institucional (Chahini &

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

Gomes, 2024; Hanashiro & Pereira, 2020).

Essa mudança nas concepções sobre o estágio do doutorado na carreira pode ser uma fonte de diálogo e de desafios nas relações intergeracionais, influenciando as expectativas entre as gerações sobre a autonomia, a produtividade e a necessidade de orientação dos pesquisadores juniores. Com essa nova configuração, os PPGs têm se tornado um espaço de preparação para a docência e não somente a continuidade natural desta, como era antigamente – mudando, portanto, o nível de maturidade intelectual e existencial dos alunos –, mas também do corpo docente que chega cada vez mais novo ao "posto de formador" (Nunes et al., 2022).

Finalmente, há um tema emergente, principalmente entre os seniores, que guarda uma relação superficial com o que a literatura evoca sobre a relação entre gerações mais velhas e o uso de tecnologias digitais. Esta pesquisa não encontrou relatos de dificuldades entre os docentes seniores em relação ao domínio técnico de ferramentas digitais. Emergiu algo mais específico que, apenas na superfície, se relaciona com tecnologia, mas, na verdade, guarda relação com a percepção que os docentes seniores têm sobre os padrões sociais de validação e reconhecimento do seu trabalho como acadêmicos. Assim, há os que evocaram uma incompatibilidade de *mindset* em relação a usar redes sociais digitais como autopropaganda do seu trabalho como acadêmico, mas admitem que a nova geração não tem essa mesma visão e que, certamente, tornará isso uma prática comum (Fazal et al., 2021).

CONCLUSÃO

Com base em um estudo qualitativo realizado junto a docentes de quatro diferentes gerações (*Baby Boomer*, X, Y e Z) atuantes em Programas de Pós-Graduação *stricto sensu* em Administração, as análises permitiram identificar elementos que atravessam as relações intergeracionais e influenciam as experiências acadêmicas e profissionais dos participantes.

Destacam-se, das análises empreendidas junto às narrativas dos docentes seniores, as seguintes percepções: i) percepção sobre a convivência entre as gerações; ii) percepção sobre as novas gerações; iii) percepção sobre os desafios enfrentados pelas gerações; iv) percepções sobre diferentes interpretações entre as gerações. Das falas dos docentes juniores, identificaram-se as seguintes percepções: i) percepção sobre a convivência entre as gerações; ii) percepção sobre a atuação das gerações Y e Z; iii) percepção sobre divergência geracional.

Embora as gerações convirjam quanto à boa convivência intergeracional, três resultados apontam importantes trilhas para novas pesquisas: i) impactos da queda na idade de doutoramento sobre a entrada de novos docentes nos PPGs; ii) hierarquização simbólica autoimposta por jovens professores que se tornaram colegas de ex-professores; iii) incompatibilidade de *mindset* de docentes seniores quanto à autodivulgação e hipervisibilidade nas redes sociais como formas de reconhecimento do trabalho acadêmico.

Portanto, os resultados indicam que programas de pós-graduação podem fortalecer estratégias de integração e diálogo entre docentes de diferentes gerações. Ambientes excessivamente hierarquizados tendem a limitar a participação e o reconhecimento de

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

docentes mais jovens, enquanto relações mais horizontalizadas favorecem aprendizagem, inovação e troca de conhecimentos. Os achados também sugerem que as gerações não constituem categorias fixas, mas construções influenciadas por experiências, contextos institucionais e processos históricos, afetando as relações de trabalho docente.

O estudo contribui para a literatura sobre relações intergeracionais ao evidenciar que as interações na carreira acadêmica não se explicam apenas pela idade cronológica, mas também por trajetórias profissionais, valores, experiências e contextos institucionais. Os achados ampliam perspectivas tradicionalmente centradas no conflito geracional, demonstrando que diferenças entre gerações podem favorecer aprendizagem, vínculos e crescimento mútuo. Além disso, a pesquisa amplia as discussões sobre a pós-graduação stricto sensu em Administração, contexto ainda pouco investigado.

A pesquisa foi enriquecida pela diversidade no tipo de instituições de vínculo dos docentes, embora tenha predominado a escuta a docentes de PPGs de universidades públicas, por questões de dificuldade no acesso às instituições privadas. Uma limitação que pode ensejar novos estudos sobre a temática é o fato de a pesquisa ter sido realizada em apenas uma capital. A pesquisa em outras regiões do Brasil pode gerar dados interessantes que permitam comparações considerando as peculiaridades culturais. Ademais, incluir a visão dos alunos dos programas de pós-graduação pode tornar as análises ainda mais enriquecedoras.

Entende-se que este trabalho traz contribuições para avanço do conhecimento sobre tema (percepções das relações intergeracionais) e contexto (docência no stricto sensu no Brasil) importantes, marcados por novas demandas, alguns silêncios e muitas possibilidades.

REFERÊNCIAS

Akar, F. (2020). Examining the meaningful work level of generation X and generation Y teachers. *Ilkogretim Online*, *19*(3), 1225-1241. https://ilkogretim-online.org/index.php/pub/article/view/7475

Alhmoud, A., & Rjoub, H. (2020). Does generation moderate the effect of total rewards on employee retention? Evidence from Jordan. *Sage Open*, *10*(3), 1-15. https://doi.org/10.1177/2158244020957039

Attardi, S. M., Taylor, T. A. H., Lerchenfeldt, S., Pratt, R. L., & Sawarynski, K. E. (2021). Adapting strategically to changing times in health professions education: a generational workshop for educators. *MedEdPORTAL*, *17*, 11084. https://doi.org/10.15766/mep_2374-8265.11084

Berzunza-Criollo, M. (2023). Autopercepción sobre el aprendizaje en estudiantes de turismo de la generación Z. *Revista Innova Educación*, *5*(3), 71-84. https://doi.org/10.35622/j.rie.2023.03.005

Cavazotte, F. S. C. N., Lemos, A. H. C., & Viana, M. D. A. (2012). Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? *Cadernos EBAPE.BR*, *10*(1), 162-180. https://doi.org/10.1590/S1679-39512012000100011

Çelik, Ç., & Polat, S. (2023). The relationship between intergenerational knowledge

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

sharing and intergenerational learning levels among teachers. *Journal of Intergenerational Relationships*, *21*(4), 427-441. https://doi.org/10.1080/15350770.2022.2084202

Cepellos, V. M., & Tonelli, M. J. (2017). Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. *Revista Alcance*, *24*(1), 4-21. https://periodicos.univali.br/index.php/ra/article/view/9929

Chahini, T. H. C., & Gomes, J. A. C. (2024). Etarismo nas universidades brasileiras. *Concilium*, *23*(19), 265-277. https://doi.org/10.53660/CLM-2103-23P42

Correa, M. V. P., & Lourenço, M. L. (2016). A constituição da identidade dos professores de pós-graduação stricto sensu em duas instituições de ensino superior: um estudo baseado nas relações de poder e papéis em organizações. *Cadernos EBAPE.BR*, *14*(4), 858-871. https://doi.org/10.1590/1679-395145075

Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five traditions*. Sage.

Damo, L. P., & Silva, N. (2022). Felicidade no trabalho: um estudo a partir de diferentes perspectivas geracionais. *Revista Organizações em Contexto*, *18*(36), 307-346. https://revistas.metodista.br/index.php/organizacoesemcontexto/article/view/129

Fazal, N., Brehm, D., Alakbarova, G., Childs, P. J., Finn, E., Delt, E., Beamon, J., & Howley, J. (2021). The global digital divide: younger and older teachers at odds in this COVID19-induced remote teaching experiment. *The Journal of Immunology*, *206*(1 Suppl), 54.25. https://doi.org/10.4049/jimmunol.206.Supp.54.25

Ferreira, F. I. (2021). A educação intergeracional face ao discurso político do envelhecimento ativo. *Eccos Revista Científica*, (*56*), e12820. https://doi.org/10.5585/eccos.n56.12820

Hanashiro, D. M. M., & Pereira, M. F. M. W. M. (2020). O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de "saneamento" de trabalhadores mais velhos. *Revista Gestão Organizacional*, *13*(2), 188-206. https://doi.org/10.22277/rgo.v13i2.5032

Josephine, J., & Jones, L. (2022). Understanding the impact of generation gap on teaching and learning in medical education: a phenomenological study. *Advances in Medical Education and Practice*, *13*, 1071-1079. https://doi.org/10.2147/AMEP.S370304

Lüscher, K., Hoff, A., Viry, G., Widmer, E., Sánchez, M., Lamura G, Renzi, M., Klimczuk, A., Oliveira, P. S., Neményi, Á., Veress, E., Bjursell, C., Boström, A-K., Rapolienė, G., Mikulionienė, S., Oğlak, S., Canatan, A., Vujović, A., Svetelšek, A., Gavranović, N., Ivashchenko, O., Shipovskaya, V., Qing, L. & Wang, X. (2017). *Generations, intergenerational relationships, generational policy: a multilingual compendium*. Universitat Konstanz. http://www.generationen-compendium.de/downloads/Luescher_Kompendium_englisch_10-10-2017.pdf

Mannheim, K. (1952). The problem of generations. In Kecskemeti, P. & Mannheim, K. (Ed.), *Essays on the sociology of knowledge* (pp. 276–320). Routledge.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

Marques, F. (2024, junho 17). Crescimento da pós-graduação desde os anos 1990 melhora a distribuição regional dos cursos. *Pesquisa Fapesp*. https://revistapesquisa.fapesp.br/crescimento-da-pos-graduacao-desde-os-anos-1990-melhora-a-distribuicao-regional-dos-cursos/.

Melo, M. C. O. L., Faria, V. S. P., & Lopes, A. L. M. (2019). A construção da identidade profissional: estudo com gestoras das gerações Baby Boomers, X e Y. *Cadernos EBAPE.BR*, *17*(spe), 832-843. https://doi.org/10.1590/1679-395175314

Migueles, C. P., Zanini, M. T. F., Carvalho, J., & Filardi, F. (2021). O impacto da diversidade das gerações na confiança dentro das empresas. *Cadernos EBAPE.BR*, *19*(4), 932-945. https://doi.org/10.1590/1679-395120200218

Minayo, M. C. S. (2014). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde* (14a ed.). Hucitec.

Minayo, M. C. S. (2017). Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. *Revista Pesquisa Qualitativa*, *5*(7), 1-12. https://editora.sepq.org.br/rpq/article/view/82

Morse, J. M. (1994). Designing funded qualitative research. In N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 220-235). Sage.

Nunes, T. S., Gonçalves, J., & Torga, E. M. M. F. (2022). Precarização e função social: análise dos significados do trabalho de docentes da pós-graduação. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)*, *27*(1), 68-90. https://doi.org/10.1590/s1414-40772022000100005

Oliveira, T., Stecanela, N., & Boufleuer, J. P. (2023). A dimensão formativa do processo de avaliação da pós-graduação: considerações sobre o novo modelo de avaliação da CAPES. *Educação & Sociedade*, *44*, e273292. https://doi.org/10.1590/es.273292

Organizacíon Mundial de la Salud. (n.d.). *Década del Envejecimiento Saludable (2021-2030)*. https://www.who.int/es/initiatives/decade-of-healthy-ageing

Perkune, L., & Licite, L. (2019). Labour market expectations of Generation Y. *Proceedings of the International Conference "Economic Science For Rural Development"*, (52), 119-126. https://doi.org/10.22616/ESRD.2019.112

Pop, D., & Pop, M. T. (2019). Approaching the labor market from a generational perspective. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, *568*, 012084. https://doi.org/10.1088/1757-899X/568/1/012084

Rudolph, C. W., Rauvola, R. S., Costanza, D. P., & Zacher, H. (2020). Generations and generational differences: Debunking myths in organizational science and practice and paving new paths forward. *Journal of Business and Psychology*, 36, 945–967. https://doi.org/10.1007/s10869-020-09715-2

Schlesener, A. H., & Lima, M. F. (2021). Reflexões sobre a precarização do trabalho docente no Ensino Superior brasileiro. *Praxis Educativa*, *16*.

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.16.15116.003

Silva, G. F., Schindler, J., Silva, M. A., Silva, W. R., & Ribeiro, P. E. (2019). Relações comportamentais da geração y na gestão de equipes de gerações anteriores. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, (10), 21-30. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9636198

Silva, T. F. D. C. E., Almeida, D. B. A., Oliva, E. C., & Kubo, E. K. M. (2021). Além das equipes intergeracionais: possibilidades de estudos sobre ageísmo. *REAd - Revista Eletrônica de Administração*, *27*(2), 642-662. https://doi.org/10.1590/1413-2311.327.101822

Singh, V., Verma, S., & Chaurasia, S. (2021). Intellectual structure of multigenerational workforce and contextualizing work values across generations: a multistage analysis. *International Journal of Manpower*, *42*(3), 470-487. https://doi.org/10.1108/IJM-04-2019-0207

Sivrikova, N. V., Perebejnos, A. E., Reznikova, E. V., Nemudraya, E. U., & Vorozheykina, A. V. (2021). Relationship between mentality type and generational identification type. In I. Savchenko (Ed.), *National interest, national identity and national security* (Vol. 102, pp. 923-930). European Publisher. https://doi.org/10.15405/epsbs.2021.02.02.115

Sousa, R. C. S., & Colauto, R. D. (2021). Gerações Y e Z no Stricto Sensu em Contabilidade e seus valores relativos ao trabalho. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, *15*(4), 450-466. https://doi.org/10.17524/repec.v15i4.2975

Supper, P., Urban, D., Acker, I., Linke, F. S., Kienast, P., Praschinger, A., & Anvari-Pirsch, A. (2023). A concept for adapting medical education to the next generations via three-staged digital peer teaching key feature cases. *Wiener Medizinische Wochenschrift*, *173*, 108-114. https://doi.org/10.1007/s10354-022-00990-7

United Nations. (2019). *World population prospects 2019: highlights*. Department of Economic and Social Affairs. https://population.un.org/wpp/assets/Files/WPP2019_Highlights.pdf

Ventura, S. P., & Yango, A. R. (2023). Leading from within: understanding the lived experience of Gen X school heads in a digitalized world. *Technium Social Sciences Journal*, *44*, 508-518. https://doi.org/10.47577/tssj.v44i1.8948

Vianna, F. Alcadipani, R., & Fontenelle, I. A. (2026). Silencing the spectacle: a call for critical disengagement from social media in MOS academia. *Management Learning*, 1-16. https://doi.org/10.1177/13505076251390724

Warno, K. (2020). The factors influencing digital literacy of vocational high school teachers in Yogyakarta. *Journal of Physics: Conference Series*, *1446*, 012068. https://doi.org/10.1088/1742-6596/1446/1/012068

Weeks, K. P., Weeks, M., & Long, N. (2017). Generational perceptions at work: in-group favoritism and out-group stereotypes. *Equality, Diversity and Inclusion: An International*

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

Journal, *36*(1), 33-53. https://doi.org/10.1108/EDI-07-2016-0062

Wyatt, Z., & Potage, V. (2024). The age of understanding: rethinking generations in the workplace. *International Journal of Advanced Research in Management*, *15*(1), 9-19. https://iaeme.com/Home/article_id/IJARM_15_01_002

Zhao, X., Wider, W., Zhang, X., Fauzi, M. A., Wong, C. H., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Triggering chinese lecturers' intrinsic work motivation by value-based leadership and growth mindset: generation difference by using multigroup analysis. *Plos one*, *19*(3), e0297791. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0297791

Priscila Portela de Azevedo
Doutoranda e mestre em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Universidade Estadual do Ceará (UECE); Professora na Faculdade 05 de Julho (F5); Membro do grupo de pesquisa GIS - Grupo Integra Saberes. E-mail: priscilaportelaazevedo@gmail.com

Ana Cristina Batista dos Santos
Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN); Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (UECE); Professora e pesquisadora na Universidade Estadual do Ceará (UECE); Líder do grupo de pesquisa GIS - Grupo Integra Saberes. E-mail: ana.batista@uece.br

Andressa Aguiar Araújo
Doutoranda e mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (UECE); Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Ceará (UECE); Membro do grupo de pesquisa GIS - Grupo Integra Saberes. E-mail: andressa.aguiar@aluno.uece.br

Lia Rodrigues Lessa de Lima
Doutoranda em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Universidade Estadual do Ceará (UECE); Mestre em Meio Ambiente, Tecnologia e Sociedade pelo Programa de Pós-Graduação Meio Ambiente, Tecnologia e Sociedade da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA); Membro do grupo de pesquisa GIS - Grupo Integra Saberes. E-mail: lialessa.lima@aluno.uece.br

DECLARAÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO DOS AUTORES

Priscila Portela de Azevedo: Conceituação (Igual); Visualização (Igual); Investigação (Igual); Escrita - rascunho original (Igual); Escrita - revisão e edição (Igual).
Ana Cristina Batista dos Santos: Conceituação (Liderança); Supervisão (Liderança); Visualização (Liderança); Metodologia (Liderança); Investigação (Liderança); Escrita - rascunho original (Liderança); Escrita - revisão e edição (Liderança).
Andressa Aguiar Araújo: Conceituação (Igual); Visualização (Igual); Investigação (Igual); Escrita - rascunho original (Igual); Escrita - revisão e edição (Igual).
Lia Rodrigues Lessa de Lima: Visualização (Suporte); Escrita - rascunho original (Suporte); Escrita - revisão e edição (Suporte).

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE

SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/1679-395120250140

As autoras declaram que não há conflito de interesse.

DECLARAÇÃO DE DISPONIBILIDADE DE DADOS DA PESQUISA

O conjunto de dados de codificação que sustenta os resultados deste estudo está disponível, mediante solicitação, junto à autora correspondente, Ma. Priscila Portela. Os demais dados não estão disponíveis publicamente, pois contêm informações que podem comprometer a privacidade dos participantes da pesquisa.

DECLARAÇÃO DE USO DE IA

A ferramenta de inteligência artificial ChatGPT foi utilizada para auxiliar na revisão técnico-gramatical do texto, tradução e normalização de referências.

AGRADECIMENTOS

As autoras expressam sua gratidão ao Grupo Integra-Saberes (GIS) pelas discussões teóricas ao longo da construção da pesquisa e pelo intercâmbio de conhecimentos interdisciplinares. As autoras também agradecem aos docentes dos PPG’s pela participação valiosa e voluntária, cujas contribuições foram primordiais para o resultado desse manuscrito.

FINANCIAMENTO

Este estudo contou com o apoio da CAPES, por meio da concessão de bolsa de doutorado a duas das autoras.

Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença Creative Commons CC-BY.
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.