



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**JAQUELINE CAVALCANTE MILHOME**

**GERAÇÕES BRASILEIRAS:  
UMA PROPOSTA DE CLASSIFICAÇÃO E IDENTIFICAÇÃO DOS  
VALORES PESSOAIS E NO TRABALHO**

Salvador  
2022

**JAQUELINE CAVALCANTE MILHOME**

**GERAÇÕES BRASILEIRAS:**  
UMA PROPOSTA DE CLASSIFICAÇÃO E IDENTIFICAÇÃO DOS  
VALORES PESSOAIS E NO TRABALHO

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do grau de Doutora em Administração.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Diva Ester Okazaki Rowe

Salvador  
2022

Escola de Administração - UFBA

M644 Milhome, Jaqueline Cavalcante.

Gerações brasileiras: uma proposta de classificação e identificação dos valores pessoais e no trabalho / Jaqueline Cavalcante Milhome. – 2022.

164 f. : il.

Orientadora: Profa. Dra. Diva Ester Okazaki Rowe.

Tese (doutorado) – Universidade Federal da Bahia, Escola de Administração, Salvador, 2022.

1. Gerações – Formação - Brasil. 2. Comportamento humano.  
3. Valores. 4. Identidade social. 5. Trabalho. 6. Diferenças individuais.  
I. Universidade Federal da Bahia. Escola de Administração. II. Título.

CDD – 331

**JAQUELINE CAVALCANTE MILHOMÉ**

**GERAÇÕES BRASILEIRAS:  
UMA PROPOSTA DE CLASSIFICAÇÃO E IDENTIFICAÇÃO DOS  
VALORES PESSOAIS E NO TRABALHO**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração,  
Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do grau de  
Doutora em Administração.

Salvador, 31 de agosto de 2022.

Banca examinadora

Diva Ester Okazaki Rowe – Orientadora \_\_\_\_\_  
Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia  
Universidade Federal da Bahia

Diogo Henrique Helal \_\_\_\_\_  
Pós Doutor em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais  
Fundação Joaquim Nabuco (FUNDAJ) e Universidade Federal do Pernambuco

Juliana Barreiros Porto \_\_\_\_\_  
Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília  
Universidade de Brasília

Kely Cesar Martins de Paiva \_\_\_\_\_  
Doutora em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais  
Universidade Federal de Minas Gerais

Marcos Gilberto Dos-Santos \_\_\_\_\_  
Doutor em Administração pela Universidade Federal da Bahia  
Instituto Federal da Bahia

À

Cada versão minha que nasceu nesse trajeto. A que decidiu ingressar na carreira acadêmica e a cada uma das que, mesmo em transformação, não deixou de acreditar que era possível chegar nesse momento. E que é possível mudar o mundo com consciência e conhecimento.

## AGRADECIMENTOS

Um ciclo imensamente desafiador se encerra. Finalizo esse ciclo incomensuravelmente uma outra versão de mim. Me orgulho de cada passo, de cada caminho, de cada decisão, de cada aprendizado. E sou profundamente grata pelas inúmeras pessoas que estiveram ou passaram na minha vida ao longo desse caminho.

Início meus agradecimentos pela minha família. A família pregressa, que possibilitou estar nesse mundo. Minha mãe Lêda Maria, minha irmã Luciliane e todos os meus ancestrais que, energética e geneticamente estão presentes na minha vida. E por, muitas vezes, facilitarem a minha logística. A família que venho construindo com Gabriel Santos, onde eu tenho encontrado paz, apoio incondicional, compreensão, abraços acolhedores e amorosos e muita paciência.

Agradeço à Diva Rowe, minha orientadora (diria que a melhor que eu poderia ter) pelo direcionamento, suporte, por me mostrar caminhos e não me permitir duvidar de mim, do meu trabalho e da minha competência enquanto pesquisadora e mente pensante. Às Divetes, nome carinhoso que dei ao grupo de orientandas de Diva com quem estive em contato nesse período. Em especial Renata Gomes, Maria D'Ajuda Passos, Lorena Ribeiro, Charlize Andrade, com maior proximidade e mais pedidos de socorro.

Amigas e amigos que estiveram ao meu lado durante todo esse período foram fundamentais pra eu conseguir dar conta de mim e, então, desta tese. Ousarei citar alguns nomes, mesmo com o risco de esquecer de alguns. A Ticiane Fontes, Patrícia Botelho, Ana Carolina Anjos, Ivina Baqueiro, Milena Almeida, Talita Caldas, pelas escutas atentas e cuidadosas, pelos conselhos, pela força, pela presença mesmo que por vezes distante.

Ainda, aos Amigos do Evangelho, grupo que conheci no início da pandemia e onde encontrei suporte e crescimento espiritual. Aproveito para agradecer à força de intensidade e dimensão inigualáveis e incompreensível às limitações humanas, por muitos de nós denominada Deus Pai. Tenho absoluta certeza de que nenhum desses (re)encontros foi ocasional e, também por eles, agradeço à oportunidade.

A mente é nada mais nada menos do que a soma de todos os hábitos. [...] Qualquer impulso de pensamento que a mente repita mais de uma vez por meio do hábito acaba formando um ritmo organizado – Ritmo Hipnótico

(Napoleon Hill, 2014, p.61, 97)

## RESUMO

A vida em sociedade é protagonizada por indivíduos os quais vivem relações pessoais e de trabalho que se interconectam e coexistem na vida do indivíduo a partir de diferentes experiências formativas. Vivenciadas em períodos específicos da vida do indivíduo, essas experiências resultam em valores, comportamentos, preferências e perspectivas de mundo comuns a indivíduos que compartilharam experiências similares. Assim se formam gerações. Essas experiências advêm de momentos marcantes específicos à um contexto sócio-histórico e à cultura de cada sociedade, sendo, assim, inadequado impor a configuração geracional de uma sociedade a outra. Motivado por essa inadequação, não identificando classificação de gerações desenvolvida e validada para o contexto brasileiro e somado à importância da compreensão dos Valores pessoais e Valores no Trabalho em uma nova classificação de gerações, esta tese tem por objetivo geral: “Analisar as diferenças de Valores Pessoais e Valores no Trabalho entre as diferentes gerações brasileiras, a partir de uma nova proposta de classificação de gerações para o Brasil”. Para tanto, foram desenvolvidos quatro estudos, que originaram os quatro artigos desta tese. O primeiro estudo fez uma análise comparativa de estudos publicados em português e em inglês, entre 2010 e 2021, sobre Valores no Trabalho nas Gerações. Nestes, a geração mais velha mostra-se mais ligada às regras, valorizando o status e a ascensão profissional e com dificuldades de se adaptar à tecnologia e à celeridade das informações, enquanto as gerações mais novas evidenciam menos paciência com mais velhos e detestam reuniões longas. O segundo estudo propôs uma classificação de gerações embasada nas especificidades socioculturais brasileiras. A partir de levantamento histórico e análise de 452 respostas, chegou-se a 7 gerações: Nacionalista (1910 a 1929); Pré-ditadura (1930 a 1943); Reprimida (1944 a 1958); Diretas (1959 a 1968); Hiperinflação (1969 a 1978); Social (1979 a 1991); Geração 4.0 (1992 a 2005). O terceiro estudo investigou diferenças nos Valores Pessoais entre as gerações brasileiras. A amostra com 864 respondentes evidencia diferenças de Valores Pessoais entre as gerações, com destaque para a Geração Social, que permeia todas as diferenças evidenciadas nesta pesquisa. O quarto estudo investigou diferenças entre os Valores no Trabalho em diferentes gerações. Partindo de uma amostra com 490 casos válidos, evidenciou-se diferenças entre as gerações Diretas, Hiperinflação e Social, com destaque para a Geração Social. Compreende-se que os achados advindos de cada um dos artigos da tese contribuem para a literatura e para a sociedade, ao apresentar características coerentes com a realidade brasileira e, por consequência, possibilitar aos diversos setores da sociedade o desenvolvimento de experiências sociais, meios de trabalho e socialização, comunicação, tratamentos e direcionamentos mais assertivos para os diversos setores da sociedade e áreas da vida do indivíduo.

Palavras-chave: Gerações Brasileiras; Valores Pessoais; Valores no Trabalho



## **ABSTRACT**

Life in society is led by individuals who live personal and work relationships that are interconnected and coexist in the individual's life from different formative experiences. Experienced at specific periods in an individual's life, these experiences result in values, behaviors, preferences, and worldviews that are common to individuals who have shared similar experiences. This is how generations are formed. These experiences come from defining moments specific to a social and historical context and to the culture of each society, and thus it is inappropriate to impose the generational configuration of one society on another. Motivated by this inadequacy, not identifying a classification of generations developed and validated for the Brazilian context and added to the importance of understanding Personal Values and Values at Work in a new classification of generations, this thesis has as a general objective: "To analyze the differences in Personal Values and Values at Work among the different Brazilian generations, from a new proposal of classification of generations for Brazil". Therefore, four studies were developed, which originated the four articles of this thesis. The first study made a comparative analysis of studies published in Portuguese and English, between 2010 and 2021, about Work Values in Generations. In these, the older generation is more attached to the rules, valuing status and professional ascension and with difficulties in adapting to technology and the celerity of information, while the younger generations show less patience with elders and hate long meetings. The second study proposed a classification of generations based on the Brazilian sociocultural specificities. Based on a historical survey and analysis of 452 answers, 7 generations were identified: Nationalist (1910 to 1929); Pre-dictatorship (1930 to 1943); Repressed (1944 to 1958); Direct (1959 to 1968); Hyperinflation (1969 to 1978); Social (1979 to 1991); Generation 4.0 (1992 to 2005). The third study investigated differences in Personal Values among Brazilian generations. The sample with 864 respondents shows differences in Personal Values among the generations, with emphasis on the Social Generation, which permeates all the differences evidenced in this research. The fourth study investigated differences between Work Values in different generations. Based on a sample with 490 valid cases, differences were found among the Direct, Hyperinflation, and Social Generations, with emphasis on the Social Generation. According to the results of each of the thesis articles, it was verified that they contribute to the literature and to society by presenting characteristics that are coherent with the Brazilian reality and, consequently, allow the various sectors of society to develop more assertive social experiences, means of work and socialization, communication, treatments, and orientations for the various sectors of society and areas of the individual's life.

**Keywords:** Brazilian Generations; Personal Values; Work Values

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Requisitos para eventos serem passíveis de compor gerações .....	56
Figura 2 - Comparações das gerações propostas por Schewe e Meredith (2004) e pelo presente trabalho.....	64
Figura 3 – Estrutura circular de Valores Pessoais .....	84
Figura 4 - Gráfico de MDS da amostra completa.....	93
Figura 5 - MDS das gerações analisadas .....	96
Figura 6 - Modelo de Valores Individuais e Gráfico de Escalonamento multidimensional da EVT-R.....	118
Figura 7 - Eventos que marcaram o surgimento de gerações - Brasil e Estados Unidos .....	120
Figura 8 - MDS de Valores Relativos ao Trabalho .....	128

## **LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 2 - Publicações por ano sobre trabalho e gerações.....	29
Gráfico 3 - Gerações pesquisadas em artigos publicados entre 2010 e 2020 sobre gerações e trabalho.....	30

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 - Artigos sobre Valores Relativos ao Trabalho e Gerações publicados entre 2010 e 2021.....	31
Quadro 2 - Resultados sintetizados .....	38
Quadro 3 - Síntese de Valores Pessoais por gerações .....	105

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Índices de ajuste do modelo .....	91
Tabela 2: Dados sociodemográficos .....	92
Tabela 3- Amostra por gerações.....	94
Tabela 4 - ANOVA das dimensões de segunda ordem da amostra completa .....	97
Tabela 5 - ANOVA das dimensões de 1ª ordem da amostra.....	99
Tabela 6 - Comparações múltiplas com testes post hoc da amostra – dimensões de segunda ordem.....	100
Tabela 7 - Comparações múltiplas com testes post hoc da amostra – dimensões de primeira ordem.....	101
Tabela 8 - Respondentes por geração.....	126
Tabela 9 - Comparativo dos índices de ajuste do modelo - Valores Relativos ao Trabalho .....	127
Tabela 10 - Correlação entre dimensões de Valores no Trabalho.....	128
Tabela 11 - Normalidade e Homogeneidade da amostra.....	129
Tabela 12 - ANOVA Valores no Trabalho nas Gerações Brasileiras .....	130
Tabela 13 - Teste Tukey Valores no Trabalho nas gerações.....	131

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	15
<b>ARTIGO 1:</b> .....	22
<b>Mais de uma década de estudos sobre Valores no Trabalho e Gerações: Convergências e divergências</b> .....	22
<b>ARTIGO 2:</b> .....	48
<b>Precisamos falar sobre Gerações Brasileiras: Uma Proposta de Classificação</b> .....	48
<b>ARTIGO 3:</b> .....	79
<b>Compreendendo os Valores Pessoais das Gerações Brasileiras</b> .....	79
<b>ARTIGO 4:</b> .....	113
<b>Gerações Brasileiras apresentam diferentes Valores no Trabalho?</b> .....	113
<b>OLHAR CONJUNTO DOS QUATRO ARTIGOS</b> .....	142
<b>CONCLUSÃO</b> .....	144
<b>APÊNDICES</b> .....	151
<b>APÊNDICE A – E-mail - Valores pessoais nas diferentes gerações</b> .....	152
<b>APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Valores Pessoais nas Diferentes Gerações</b> .....	153
<b>APÊNDICE C – E-mail para coleta de dados de Valores Relativos ao Trabalho nas Diferentes Gerações</b> .....	154
<b>APÊNDICE D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Valores Relativos ao Trabalho nas Diferentes Gerações</b> .....	155
<b>ANEXOS</b> .....	156
<b>ANEXO A – Questionário de Valores Pessoais</b> .....	157
<b>ANEXO B – Questionário de Valores Relativos ao Trabalho</b> .....	163

## INTRODUÇÃO

Uma sociedade é formada por indivíduos de diversas idades, personas, posicionamentos, perspectivas e padrões comportamentais, que convivem de forma harmônica. As diferenças entre esses indivíduos resultam, dentre outros, de fatores como o processo de socialização, compreendido como construção de disposições internas que permitem e orientam a participação na vida social.

Esse processo, por sua vez, difere a partir de padrões sociais e culturais presentes em determinados períodos do tempo, bem como o impacto, na vida desses indivíduos, de eventos que afetaram a sociedade como um todo. Partindo desse princípio, encontram-se padrões comportamentais e/ou de crenças comuns em alguns grupos e que diferem, em parte, de outros grupos. Fala-se, nesse sentido, de grupos geracionais ou gerações.

As gerações são formadas por indivíduos que, uma vez tendo nascido em um mesmo intervalo de anos, viveram períodos históricos específicos e marcantes para a sociedade como um todo e acumulam memórias coletivas comuns. Essas, por sua vez, podem afetar padrões de respostas, valores e crenças dos indivíduos (SMOLA; SUTTON, 2002; MEREDITH; SCHEWE; KARLOVICH, 2002). Assim, compreender diferentes gerações perpassa por elucidar a influência desses períodos históricos em características que diferenciam as gerações entre elas.

Uma vez esses períodos históricos sendo particulares às sociedades e/ou culturas, adotar classificações de gerações construídas em outra cultura pode incorrer em compreensões equivocadas acerca dos grupos geracionais. Isso pode ser justificado por países com realidades sociais e culturais específicas, que experimentaram o mesmo período cronológico com estímulos diferentes.

Dessa forma, países impactados pelas grandes guerras, por exemplo, desenvolveram realidades e cultura diferentes dos que vivenciaram décadas de suprimento de liberdade e direitos civis com ditaduras de poder. Assim como o impacto do crescimento do uso da tecnologia e da aceleração na comunicabilidade por conta desta atingiu a população de forma diferente a partir de quando e como foram vivenciados pelos indivíduos.

Em se tratando de Brasil, este último se deu de maneira tardia, em comparação com a Europa e os Estados Unidos, por exemplo. Esses diferentes contextos, como de desenvolvimento, vão resultar em especificidades à cada uma das gerações. Além disso,

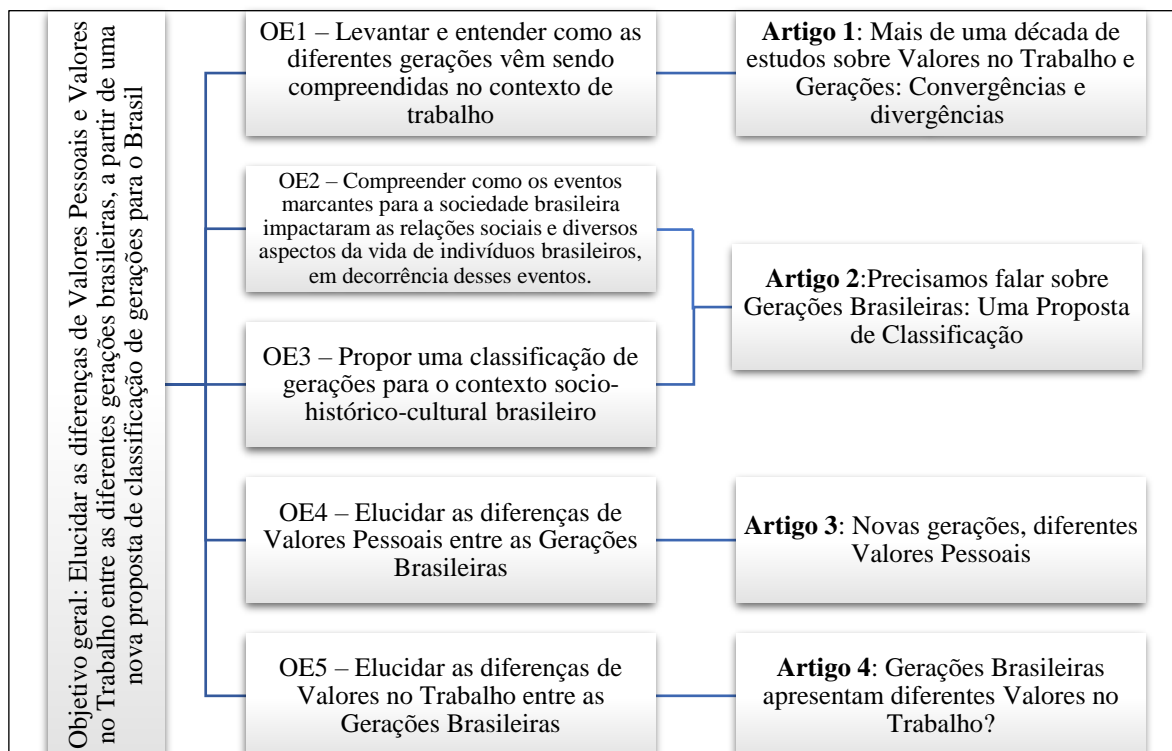
o Brasil contou com um desenvolvimento histórico e um contexto social e cultural muito diferentes dos Estados Unidos, onde foi desenvolvida a classificação mais utilizada na atualidade. Evidencia-se, então, a importância de ser desenvolvida uma classificação com períodos geracionais condizentes com os eventos impactantes na sociedade brasileira, o que é proposto pela presente tese.

Isso posto, compreende-se que a formação social do indivíduo brasileiro, dadas as circunstâncias sócio-histórico-culturais, apresenta especificidades que, ao buscar compreender o indivíduo brasileiro, não coadunam com características de indivíduos norte-americanos. Entende-se, então, diante da base que compôs a classificação de gerações para indivíduos norte-americanos, que esta não atende à sociedade brasileira e que, portanto, a utilização desta resulta em imprecisões de compreensão. Dessa forma, este trabalho toma como tese que a compreensão das gerações e das diferenças geracionais, no contexto brasileiro, têm especificidades inerentes a sua cultura e sociedade, refletindo em um conjunto de Valores Pessoais e Valores Relativos ao Trabalho particulares à indivíduos brasileiros.

Assim, perfaz-se Objetivo Geral deste trabalho: “Analisar as diferenças de Valores Pessoais e Valores no Trabalho entre as diferentes gerações brasileiras, a partir de uma nova proposta de classificação de gerações para o Brasil”. A Figura 1 apresenta o objetivo geral, os objetivos específicos e os artigos em que esses objetivos foram atendidos.



Figura 1 - Objetivo geral, objetivos específicos e artigos



Fonte: Dados da pesquisa

A princípio, foi realizado um levantamento bibliométrico, a fim de identificar e compreender como as gerações se diferenciam entre elas no mundo do trabalho. Para tanto, foi realizado levantamento, catalogação e análise conjunta dos resultados de artigos publicados acerca da referida temática ao longo de 12 anos – 2010 a 2021. Este artigo foi apresentado no XXV SEMEAD – Seminários em Administração da Universidade de São Paulo, em 2022.

A partir do referido levantamento, foi percebido que: (1) ao longo desse período, foram identificados estudos que relacionavam as gerações à 55 diferentes construtos, dentre os quais “Valores no Trabalho” – o qual se destacou, evidenciando a sua importância neste campo e, portanto, justificando a sua escolha para uma análise mais aprofundada dos resultados dos artigos que estudavam este construto (ponto central do primeiro artigo desta tese); e (2) todos os artigos utilizaram a classificação norte americana para a compreensão do fenômeno, o que aponta lacuna acerca de estudos desenvolvidos para o contexto brasileiro, conforme segundo artigo desta tese.

O segundo artigo desta tese – apresentado no XLIV Enanpad Encontro Nacional de Pesquisa e Administração 2020 – apresenta a construção e a proposta dos grupos geracionais brasileiros, a partir de estudo dos eventos marcantes, prioritariamente de

cunho político-econômico, ocorridos ao longo dos séculos XX e XXI. Foram priorizados eventos dessa natureza por impactarem a vida da sociedade como um todo.

Somado a isso, foi realizada pesquisa empírica qualitativa, utilizando um questionário com questão aberta, a partir da qual buscou-se identificar os eventos que os respondentes viveram e os quais foram especialmente importantes na sua formação e sua vida, quando estavam acontecendo. Os resultados desta pesquisa evidenciaram sete grupos geracionais, iniciando por nascidos em 1910 e chegando aos nascidos em 2002, a partir da análise dos eventos que impactaram os 452 indivíduos participantes desta pesquisa.

Uma vez que as diferentes gerações podem apresentar especificidades em termos de padrões de respostas, valores e crenças dos indivíduos, foram realizados outros dois estudos – Valores Pessoais e Valores no Trabalho nas gerações brasileiras – como forma de analisar se os grupos geracionais aqui propostos apresentam diferenças de padrões de valores que ratificam a proposta de gerações brasileiras aqui apresentada.

Os Valores Pessoais permeiam diversas áreas da vida do indivíduo, direcionando ações e decisões, embasando padrões, julgamentos, critérios e hierarquia de prioridades. Isso impacta na relação do indivíduo com a sociedade, consequentemente em como as diversas relações sociais – pessoais e profissionais – se estabelecem. Apesar de desenvolvida ao longo dos últimos 80 anos em âmbito internacional, o construto foi estudado de forma estruturada no Brasil a partir do início da década de 1990, por Tamayo e Schwartz (1993).

Apesar dos valores pessoais variarem entre os indivíduos, é possível encontrar similaridades entre grupos de indivíduos, desenvolvidas especialmente a partir do que foi vivenciado coletivamente por estes, a exemplo de eventos marcantes que afetam amplamente a sociedade. A partir dessas experiências comuns, advindas de eventos ocorridos em uma dada sociedade e cultura, essas similaridades e diferenças de valores podem ser elucidadas entre as gerações.

Estudos como os de Becton, Walker e Jones-Farmer et al. (2014), Chen e Lian (2015) e Parry e Urwin (2011) trazem, em seus achados, evidências de que experiências marcantes, cataclísmicas e/ou trágicas vivenciadas por indivíduos de diferentes gerações em uma fase específica da vida têm profundo impacto em atitudes, valores e crenças – pessoais e relacionados ao trabalho. Estes estudos, no entanto, foram realizados nos

Estados Unidos e na China, utilizando classificações desenvolvidas para as respectivas culturas.

Um importante meio social onde são observadas similaridades de valores e o efeito das diferenças entre as gerações é no contexto de trabalho. O trabalho pode representar, para o indivíduo, meio de sobrevivência, fonte de recursos materiais, uma forma de perceber-se útil, ativo no meio social em que vive ou, ainda, fonte de identidade.

Esses indivíduos têm comportamentos, decisões e objetivos – referentes ao trabalho – norteados por crenças e convicções básicas que fazem o indivíduo acreditar no que é certo ou errado. Fala-se, nesse sentido, de Valores Relativos ao Trabalho, que resultam de elementos culturais e sociais que permearam a sua formação desde a infância até o início da vida adulta. Assim, os perfis de Valores no Trabalho podem apresentar-se diferentes quando se observa indivíduos formados em contextos socioculturais diferentes, que vivenciaram períodos históricos particulares a cada contexto sociocultural e compõem gerações distintas.

Para além disso, contínuas mudanças sociais resultam em configurações de trabalho renovadas. Indivíduos mais novos, com visões de mundo e de objetivos de vida coerentes à sua vivência, se inserem no mundo do trabalho, enquanto pessoas mais velhas se retiram. Somado a isso, vêm ocorrendo importantes alterações na estruturação do trabalho em si ligadas ao reordenamento nas forças produtivas, que impacta na relação entre o indivíduo e a organização – transformações do processo de trabalho, em decorrência da introdução das tecnologias de base microeletrônica, da informação, somado a novas técnicas de gerenciamento do processo de trabalho. Trata-se de uma nova lógica empresarial com vistas à diminuição dos custos de produção, mudanças acerca de condições técnicas, jurídico-políticas e sociais de trabalho, bem como a sua organização.

Uma importante consequência está na intensificação do trabalho dos indivíduos, o surgimento de novas e precárias relações de trabalho, a exigência de novas competências profissionais. Isso acarretou transformações nas relações entre capital e trabalho, bem como entre indivíduo e organização. Novas expectativas são direcionadas ao indivíduo e este, especialmente em período formativo, desenvolve Valores do Trabalho em consonância e em resposta com esse novo cenário de trabalho. Bem como esses valores vão resvalar nas diversas searas da sua vida.

Dentro desse contexto social e organizacional em constantes mudanças, compreende-se que pesquisas investigando as diferenças dessas gerações, especificamente quanto aos valores que permeiam a sua vida como um todo e sua relação com o trabalho, têm relevância tanto para a literatura como para a sociedade. Assim, foram desenvolvidos dois estudos, a fim de compreender a diferença dos Valores Pessoais (artigo 3) e Valores no Trabalho (artigo 4) entre as diferentes gerações, segundo a classificação aqui construída.

Para o artigo 3, foi realizada uma pesquisa explicativa para compreender as prioridades de valores pessoais entre diferentes gerações. Para tanto, o questionário PVQ-R (Portrait Values Questionnaire – Refined), adaptado para a cultura brasileira por Torres, Schwartz e Nascimento (2016), com 57 itens e escala tipo Likert de 6 pontos contou com 864 respostas válidas.

Por sua vez, a fim de verificar os Valores Relativos ao Trabalho nos diferentes grupos geracionais, perfazendo o artigo 4 desta tese, foi realizada pesquisa quantitativa, explicativa e descritiva. Para tanto, foram coletadas 434 respostas válidas, utilizando a Escala de Valores Relativos ao Trabalho Revisada (EVT-R), validada no Brasil por Porto e Pilati (2010), composta por 46 itens e escala tipo Likert de 5 pontos.

Em ambos estudos, as respostas foram analisadas utilizando-se Análise Fatorial Confirmatória (CFA), Escalonamento Multidimensional (MDS), Anova e Teste Tuckey. Esses dois estudos evidenciaram diferenças importantes que podem impactar tanto no que diz respeito ao trabalho como para o indivíduo e a sociedade.

Conjuntamente, os quatro estudos que compõem esta tese começam a sanar uma importante lacuna na literatura: compreensão e caracterização de gerações a partir do contexto sócio-histórico-cultural brasileiro. Para tanto, partindo de eventos que marcaram a sociedade no início do século XX e chegando ao atual momento, com especificidades sociais, econômicas e políticas marcantes para a geração em formação neste momento.

O caminho percorrido pela presente tese, buscando compreender e diferenciar as gerações a partir do contexto histórico, deixa uma importante contribuição para a literatura e a compreensão do indivíduo. Classificar gerações segundo experiências e sensações despertadas por cada evento marcante brasileiro para cada geração apresenta, para a literatura e para a sociedade, compreensões coerentes com a realidade brasileira.

Assim, os diversos setores da sociedade acessam possibilidades de desenvolver experiências sociais, meios de trabalho e socialização, comunicação, tratamentos e direcionamentos mais assertivos para os diversos setores da sociedade e áreas da vida do indivíduo.

Além disso, em contexto social com cerca de 7 gerações – entre gerações formadas e gerações em formação – compartilhando espaços na sociedade brasileira, o entendimento dos Valores Pessoais contribui para melhor compreensão do funcionamento da sociedade como um todo, uma vez que Valores Pessoais dão subsídios para comportamentos do indivíduo nas diversas áreas da vida. Assim, a compreensão dos valores das diferentes gerações pode permitir elucidar características no âmbito do trabalho, por exemplo, a partir do que se percebe o que esses indivíduos tendem a buscar, como eles se relacionam e como suas expertises foram desenvolvidas.

Somado a isso, entende-se que a forma do indivíduo lidar com o trabalho vai variar a partir de diferentes necessidades geracionais. O indivíduo se coloca no trabalho a partir dos valores que ele tem, independentemente de como ele é demandado nesse cenário. Isso vai direcionar o comportamento, as decisões, os objetivos desses trabalhadores. E compreender essas diferenças de valores vai contribuir para entender como as relações de trabalho se estabelecem e elucidar seus impactos humanos e sociais.

A presente tese é composta por quatro artigos, os quais, conjuntamente, atendem aos objetivos desta pesquisa e são apresentados em seguida à esta introdução. Após estes, uma conclusão sumariza os achados, possibilitando a sua compreensão a partir, também, do objetivo geral e desta tese. Por fim, como apêndices e anexos, são apresentados os questionários utilizados nas coletas dos dados.

**ARTIGO 1:**

**Mais de uma década de estudos sobre Valores no Trabalho e Gerações:  
Convergências e divergências**

## **Mais de uma década de estudos sobre Valores no Trabalho e Gerações: Convergências e divergências**

### **RESUMO**

O indivíduo é um sujeito social de sumária importância nas relações sociais. Dentre essas, estão as relações de trabalho, onde diferenças sociais, culturais e formativas podem impactar desde o desenvolvimento do trabalho no dia a dia até a intersecção entre trabalho e sociedade. Essas diferenças formativas, por sua vez, resultantes de diferentes experiências vividas em períodos específicos da vida vão resultar em gerações, bem como vão contribuir para o desenvolvimento de Valores no trabalho. A fim de compreender os Valores no Trabalho de diferentes gerações, o presente estudo buscou por estudos publicados em português e em inglês sobre a referida temática, publicados entre 2010 e 2021. A partir de busca nas plataformas Google Acadêmico, Plataforma Capes e *Web of Science*, foram localizados 18 artigos, os quais foram analisadas diferenças, similaridades e complementaridades acerca dos resultados encontrados. Os achados deste estudo apontam para a geração mais velha sendo mais ligada às regras, valorizando status e ascensão profissional e com dificuldades de se adaptar à novas tecnologia e à celeridade das informações, enquanto as gerações mais novas têm menos paciência com geração mais velha, por detestarem reuniões longas e pela inabilidade dos mais velhos com tecnologia.

Palavras-chave: Gerações; Valores no Trabalho; Trabalho; Indivíduos.

### **INTRODUÇÃO**

A função social dos indivíduos foi mudando ao longo dos anos, bem como a função e a representatividade do trabalho em suas vidas. Essas mudanças acompanharam diferentes relações estabelecidas na sociedade, a partir de necessidades específicas a cada momento social e histórico.

Momentos históricos marcantes vivenciados, em um contexto social e cultural específico, por indivíduos em estágio similar da vida, originam as Gerações (LIRIO; GALLON; COSTA, 2020, LYONS; KURON, 2014, VACCARI; COHEN; ROCHA,

2016). Existe, nesse contexto, uma tendência a desenvolver valores, atitudes, crenças e comportamentos semelhantes em diferentes áreas da vida e meios sociais e que, segundo Gursoy, Mayer e Chi (2008), diferem dos nascidos em outro período.

Um importante meio social onde é observada essa diferença é o lócus de trabalho. As organizações são formadas por pessoas de diferentes gerações que interagem entre si. Uma vez parte de uma geração, indivíduos relacionam-se com o trabalho, com a organização e com o outro, segundo seus valores, crenças, comportamentos, perspectivas de vida e de mundo comuns à sua geração.

Essas diferenças podem trazer consequências importantes para as organizações, nos seus resultados, ambiente de trabalho, cultura, clima e conflitos, que podem advir de diferenças geracionais. Bem como substanciais impactos no tocante a saúde mental, emocional e, por consequência, física, do indivíduo. Desenha-se, então, uma relevância social e organizacional para a realização de estudos que compreendam as gerações no mundo do trabalho.

Foi realizada uma busca, nas plataformas Web Of Science e Google Acadêmico, acerca de artigos publicados em periódicos e em anais de congressos acadêmicos a partir de 2015, que analisassem a produção científica sobre gerações e trabalho. No entanto, não foram localizados artigos bibliométricos ou artigos que analisassem conjunta e comparativamente os achados dos artigos analisados no presente trabalho.

Neste cenário, no presente artigo se busca fazer um levantamento do que vem sendo estudado acerca das diferentes gerações no mundo do trabalho, direcionando seu olhar para o construto mais estudado nessa perspectiva – Valores no Trabalho – bem como quais recortes vêm sendo utilizados e os achados que se mostram a partir deles. Para alcançar esse objetivo, pergunta-se: “Quais as diferenças dos Valores no Trabalho entre as diferentes gerações, segundo o que foi publicado entre 2010 e 2021?” Por ser uma classificação amplamente utilizada no mundo, foi feito um recorte em estudos que utilizaram a classificação norte americana nos seus estudos.

Compreende-se que, como princípios norteadores de comportamentos, atitudes e perspectivas de trabalho, os Valores no Trabalho são formados a partir de elementos culturais e sociais vivenciados por indivíduos em seus períodos formativos, desde a infância – socialização micro – até o início da vida adulta – socialização macro. Assim, grupos de indivíduos formados em contextos socioculturais diferentes e que vivenciaram



períodos históricos particulares a cada um desses contextos compõem gerações distintas e podem apresentar Valores, em alguma medida, diferentes entre si.

Ao analisar publicações recentes acerca do tema, é possível ter uma ideia inicial das diferenças que vêm sendo evidenciadas acerca de Valores no Trabalho entre as diferentes gerações. Mais do que isso, apresentar de forma sistematizada os achados das diversas pesquisas, a fim de permitir uma melhor compreensão, para além dos estereótipos, das gerações que estão no mercado de trabalho.

Nesse sentido, contribui-se com o campo de pesquisa ao identificar lacunas e evidenciar direções para novas pesquisas. Assim como, essa visão contribui para gestores desenvolverem seus processos de gestão de forma mais efetiva, com a possibilidade de diminuir conflitos geracionais e utilizar habilidades dos indivíduos de forma mais assertiva. Adicionalmente, auxilia na compreensão da sociedade como um todo, no sentido de relações de trabalho, de carreiras e de percepções de vida dos indivíduos.

## REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção serão apresentados conceitos necessários para a compreensão de gerações, bem como do construto Valores Relativos ao Trabalho. Nesse sentido, inicia-se elucidando o que forma as gerações, bem como características gerais que definem cada uma das gerações, segundo a classificação norte-americana – a mais amplamente difundida. Segue-se, então, explicando de forma sucinta sobre Valores Relativos ao trabalho e a importância de compreender Valores Relativos ao Trabalho das diferentes gerações, para além de estereótipos.

### **Gerações: perspectiva social de um conceito amplo**

Como geração, compreende-se um espaço temporal no qual um grupo de indivíduos, uma vez tendo nascido em uma faixa específica de anos, viveu certos estágios e experiências da vida em um mesmo período histórico, em um dado contexto sociocultural. Isso garante aos indivíduos da mesma geração similaridades em valores, comportamentos, atitudes, perspectivas de vida. Bem como diferenças no mesmo sentido, quando comparadas entre gerações diferentes (LIRIO; GALLON; COSTA, 2020, LYONS; KURON, 2014, SCHEWE; MEREDITH, 2004, VACCARI; COHEN; ROCHA, 2016).

Partindo do que Alwin e McCammon (2007) denominam “consciência coletiva”, indivíduos que compartilharam períodos históricos marcantes, especialmente em anos de socialização macro - final da adolescência e início da vida adulta, desenvolveram sistemas semelhantes de valores e crenças, bem como interesses e atitudes similares em determinadas sociedades, organizações e grupos. Com isso, uma maneira própria de viver, se vincular e perceber as diversas áreas da vida, inclusive o trabalho. (BUONOCORE; RUSSO; FERRERA, 2015; KALLENBERG; MARSDEN, 2019; MALONI; HIATT; CAMPBELL, 2019, TANG; WANG; ZHANG, 2017).

Quanto ao contexto de trabalho, Drumond et al. (2020), Lyons et al. (2019) e Tang, Wang e Zhang (2017) entendem que as peculiaridades de cada geração vão impactar no padrão de resposta dos indivíduos, seus valores e crenças sobre organizações, ética de trabalho, razões pelas quais trabalham, objetivos e aspirações na vida profissional e comportamento no trabalho.

No entanto, conforme apresentado por Colet, Mozzato, Oltramari (2021), Sousa e Gomes (2018) e Singh, Verma e Chaurásia (2020), as organizações são formadas por, pelo menos, duas a três gerações. Segundo Colet, Mozzato e Oltramari (2021), funcionários mais velhos podem se sentir incomodados e, por vezes, ameaçados pelos mais jovens. Ao mesmo tempo, funcionários mais jovens sentem que precisam ser autênticos em sua forma de ser e agir para se destacar. São divergências que podem gerar conflitos, especialmente em decorrência de variações de opiniões, comportamentos e objetivos, crenças, propostas, valores e estilos distintos entre eles.

Segundo Costa et al. (2014), guerra do Vietnã, surgimento dos movimentos feministas e criação dos anticoncepcionais foram eventos vivenciados pelos Baby Boomers (Boomers). Assim como, em contexto de trabalho, Vieira et al. (2020) ressaltam que essa geração associava maior produção ao maior reconhecimento e retorno financeiro, de forma que rejeita a importância do equilíbrio pessoal em relação ao desempenho profissional.

A geração X (Xers) presenciou, por exemplo, a Guerra Fria, a derrocada do muro de Berlim, o surgimento da AIDS e toda a mudança de conceitos atrelada a isso. Especificamente no contexto profissional, percebe-se um olhar mais voltado para a qualidade de vida, ponderando maior importância à satisfação no emprego, em lugar de

sacrificar sua felicidade e o crescimento pessoal. (HAYES et al., 2018; LIRIO; GALLON; COSTA, 2020)

O surgimento dos avanços tecnológicos foi parte marcante da Geração Y (Millenials ou Yers) e a era da sociedade da informação, a geração Z (Zers). No mundo do trabalho, Costa et al. (2014), Godinho-Bittencout; Pauli; Costenaro-Maciel (2019), Mahmoud et al. (2020) e Vieira et al. (2020) ressaltam que, apesar da geração Y estar mais acostumada com mudanças, percebe-se uma menor inclinação em priorizar a segurança no trabalho, assim como se mostra mais ansiosa por novos desafios, e mais tolerante com os erros do que as gerações anteriores.

A Geração Z obtém as informações com velocidade, e Sakdiyakorn; Golubovskaya e Solnet (2021) trazem que são, na sua maioria, individualistas, tendendo a dificuldade em realizar trabalhos em equipe e em compreender a si mesmos. Complementarmente, segundo Colet e Mozzato (2019), uma das principais contribuições da geração Z para as organizações é a habilidade com novas tecnologia. Por outro lado, destacam-se também pelo imediatismo e necessidade de rápido crescimento na carreira.

Nesse contexto multigeracional, Santos (2014) entende que existem mais convergências do que conflitos, bem como Colet e Mozzato (2019) e Kallenberg e Marsden (2019) consideram benéfica a presença de diferentes gerações no ambiente de trabalho. Costa et al. (2014), Silva (2020) e Sousa e Gomes (2018) ressaltam que essas diferentes percepções acerca do trabalho, bem como os diferentes níveis de adaptabilidade à tecnologia (VIEIRA et al. 2020) potencializam as possibilidades de conflitos entre indivíduos de diferentes gerações.

### **Valores Relativos ao Trabalho nas gerações**

Valores Relativos ao Trabalho são compreendidos como princípios norteadores da vida do indivíduo, no contexto do trabalho. Esses valores contribuem para o indivíduo perceber e avaliar o significado de objetivos, a existência de necessidades e desejos, a importância de elementos que compõem o trabalho e orientam escolhas, atitudes e comportamentos (PAPACONSTANTINO; TRIANTAFYLLOU, 2015; AGUADO et al., 2015). E são desenvolvidos no indivíduo ao longo da sua vida, a partir de elementos culturais e sociais que permearam a sua formação desde a infância até o início da vida adulta.

Segundo Stewart et al. (2017) e Taylor e Stein (2014), conhecer diferenças das gerações no trabalho, para além de estereótipos como preguiça, falta de iniciativa e comprometimento, desrespeito à autoridade, abrasividade e impaciência, pode auxiliar na gestão, motivação e retenção de pessoas. Corroborando com Lyons e Kuron (2014), Hahn (2011) complementa que, além da personalidade, essas diferentes experiências podem ter influenciado o desenvolvimento de valores, crenças e expectativas nos indivíduos.

Ainda segundo Lyons e Kuron (2014) e Hahn (2011), tais mudanças têm implicações no trabalho, uma vez que a personalidade influencia, inclusive, rotatividade, satisfação, liderança e gerenciamento do estresse e de conflitos geracionais.

## DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Utilizou-se as plataformas Google Acadêmico, Plataforma Capes e *Web of Science* para levantamento de artigos publicados em periódicos entre os anos de 2010 e 2021, em português e em inglês. Foram realizadas buscas em 4 momentos, a saber: 20/01/2019, 17/01/2020, 05/01/2021 e 28/02/2022.

No Google Acadêmico e na Plataforma Capes, utilizou-se os termos “geração”, “gerações”, “generation”, “generational” para busca de artigos. Foram mantidos na amostra inicial os artigos que abordassem sobre gerações no sentido em que se utiliza nesta pesquisa. No Google Acadêmico, foram selecionados artigos que constavam questões relacionadas ao mundo do trabalho. Na Plataforma Capes, buscou-se esses termos no título e nas palavras-chave.

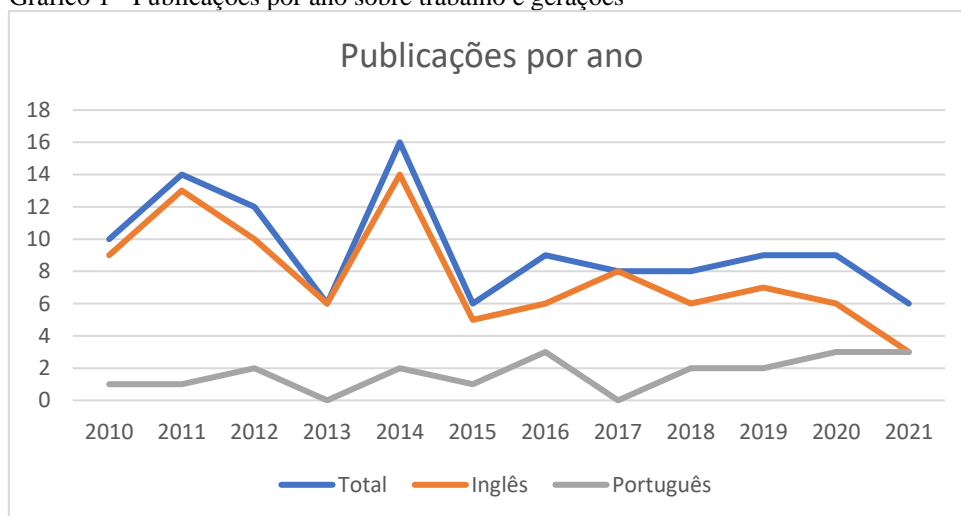
No Web of Science, por haver maiores possibilidades de especificações para buscas, foram utilizadas as palavras-chave “geraç\*” e “Generation\*”, respectivamente somadas a “trabalh\*” e “work\*” ou “employee\*” ou “job”, no título e nas palavras-chave. Além disso, foram selecionadas as subáreas ‘negócios e economia’, ‘sociologia’, ‘antropologia’ e ‘psicologia’.

Para cada artigo que atendesse aos critérios iniciais, foi feita a leitura do resumo, a fim de confirmar se seriam mantidos na amostra selecionada. Ao fim dessa análise inicial, chegou-se a 113 artigos, nos quais foram identificados os construtos Valores no

trabalho, liderança, comprometimento organizacional, engajamento, satisfação, ética e atitudes no trabalho, expectativas em relação ao trabalho, motivação, carreiras, retenção de funcionários, conflito trabalho-família e equilíbrio vida-trabalho, entre outros.

Mesmo com tamanha importância, é possível perceber, no Gráfico 1, que a busca pela compreensão das gerações no contexto de trabalho passou por um período de declínio entre 2015 e 2021, em termos de estudos publicados em inglês e português. Observa-se que houve dois momentos em que se observam picos de publicações: 2011/2012 e 2014. Somadas, o total de publicações chega 37,16% do total ao longo de 12 anos.

Gráfico 1 - Publicações por ano sobre trabalho e gerações



Fonte: Dados da pesquisa

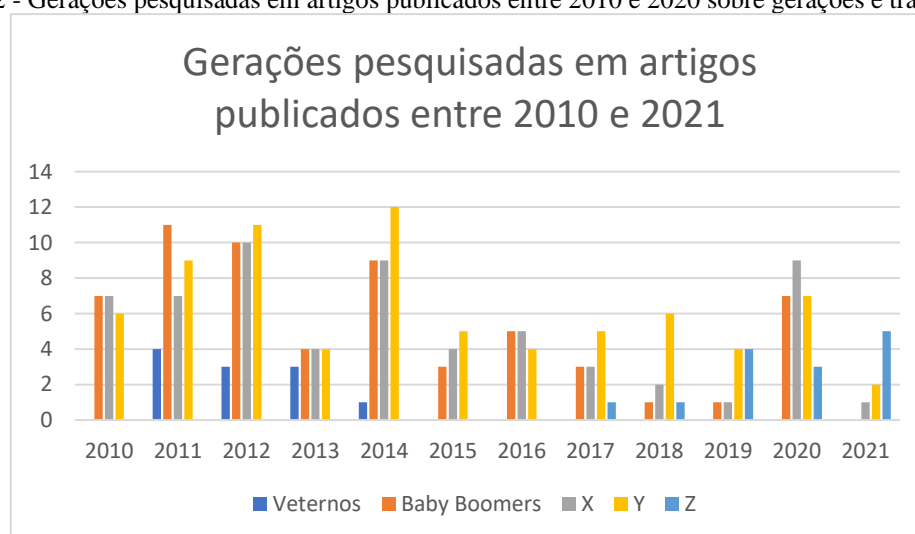
Em comparação às publicações em inglês, observa-se que as publicações em português estão em menor quantidade, havendo anos sem publicações sobre a temática, e uma tendência a quase uniformidade. É possível justificar esse comportamento pela menor aderência da classificação norte-americana (Veteranos, Baby boomer, Geração X, Geração Y ou Millenials, Geração Z) para o Brasil.

Percebe-se, no Gráfico 2, uma evolução das gerações pesquisadas nas publicações, com uma tendência a menos pesquisas serem realizadas estudando as gerações mais antigas, com o avançar dos anos. Bem como as gerações mais novas vêm se tornando, gradativamente, o foco dos estudos. Vale ressaltar, ainda, que, os poucos estudos incluindo essa geração são justificados pelo seu recente ingresso no mundo do trabalho (MAHMOUD et al., 2020).

Verificou-se que, enquanto até 2014, haviam muitas publicações focando nas gerações mais velhas (Baby Boomer e Veteranos) – 72% dos artigos publicados entre os anos de

2010 e 2014 investigam ambas ou uma das referidas gerações, a partir de 2014, observa-se um aumento considerável de pesquisas acerca de gerações mais novas e, em contrapartida, uma redução das gerações mais velhas na pesquisa – 67% dos artigos publicados entre 2014 e 2021 analisaram exclusivamente ou incluíam na sua amostra analisada indivíduos das gerações Y e Z, sendo que somente a partir de 2017, foram identificados estudos com a Geração Z. O gráfico 2 mostra um comparativo das gerações analisadas por ano.

Gráfico 2 - Gerações pesquisadas em artigos publicados entre 2010 e 2020 sobre gerações e trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa

Dentre os 113 artigos que compõe a amostra inicial analisada, são 31 estudos teóricos e 82 estudos empíricos, dos quais identificou-se 55 construtos discutidos, a partir de 35 diferentes perfis de amostras. No entanto, observou-se que o construto mais estudado foi Valores no Trabalho – 18 artigos, correspondendo a 12,86% dos estudos. Quanto ao perfil da amostra, foram localizados maior número de estudos com funcionários de empresa a qual não foi especificada área de atuação, bem como enfermeiros e gestores – somando 45,45% dos diferentes perfis de trabalhadores pesquisados.

Optou-se, então, por analisar em profundidade e comparativamente artigos sobre Valores no Trabalho. Chegou-se, então, a 18 artigos, sobre os quais serão analisadas diferenças, similaridades e complementaridades acerca dos resultados encontrados, bem como tipologia de classificações – intrínseca e extrínseca ou modelo circular – e as diferenças geracionais. Os resultados desta análise apontaram diferenças importantes entre gerações.

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

A fim de atender ao objetivo deste estudo, são apresentados, nessa seção, resultados provenientes do levantamento do que foi publicado ao longo dos últimos 12 anos, em português e em inglês, sobre Valores Relativos ao Trabalho e Gerações. O Quadro 1 apresenta os artigos identificados e que serão discutidos nessa seção.

Quadro 1 - Artigos sobre Valores Relativos ao Trabalho e Gerações publicados entre 2010 e 2021

Ano	Autores	Título
2010	Twenge et al. (2010)	Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing
2010	Twenge (2010)	A review of the Empirical evidence on generational differences in work attitudes
2010	Murphy Jr, Gibson e Greenwood (2010)	Analyzing generational values among managers and non-managers for sustainable organizational effectiveness
2011	Carver, Candela, Gutierrez de Blume (2011)	Survey of generational aspects of nurse faculty organizational commitment
2011	Hansen; Leuty (2011)	Work Values Across Generations
2011	Parry; Urwin (2011)	Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence
2012	Cogin (2012)	Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications
2013	Schullery (2013)	Workplace Engagement and Generational Differences in Values
2013	Gursoy; Chi; Karadag (2013)	Generational differences in work values and attitudes among frontline and service contact employees
2014	Festing; Schäfer (2014)	Generational challenges to talent management: A framework for talent retention based on the psychological-contract perspective
2014	Krahn e Galambos (2014)	Work values and beliefs of 'Generation X' and 'Generation Y'
2015	Kuron et al. (2015)	Millennials' work values: differences across the school to work transition
2018	Smith et al (2018)	Generational Differences in the Importance, Availability, and Influence of Work Values: A Public Service Perspective
2019	Hampton; Welsh (2019)	Work Values of Generation Z Nurses
2019	Arora; Dhole (2019)	Generation Y: Perspective, engagement, expectations, preferences and satisfactions from workplace; a study conducted in Indian context
2020	Singh; Verma; Chaurásia (2020)	Intellectual structure of multigenerational workforce and contextualizing work values across generations: a multistage analysis
2021	Silva; Carvalho (2021)	The Work Values of Portuguese Generation Z in the Higher Education-to-Work Transition Phase
2021	Sousa; Colauto (2021)	Gerações Y e Z no Stricto Sensu em Contabilidade e seus Valores Relativos ao Trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

Parry e Urwin (2011) fizeram uma revisão crítica acerca do conceito de gerações, e a diferença de Valores no Trabalho entre as diferentes gerações. Os autores entendem que, apesar de essa ser uma diferença esperada, os artigos analisados encontraram resultados divergentes. Alguns estudos encontraram diferenças nos valores do trabalho entre gerações enquanto outros não; muitos estudos encontraram mais similaridade do que diferenças entre gerações e algumas dessas diferenças eram menores do que o esperado ou na direção oposta da prevista pelos estereótipos geracionais comumente mantidos.

Em linha similar, Smith et al (2018) evidenciaram, ao analisar funcionários públicos canadenses, que tanto valores extrínsecos como intrínsecos foram considerados muito importantes para Baby Boomers, Geração X e Millenials, com diferenças muito pequenas entre as médias das diferentes gerações. Os autores chamam atenção que esses achados são divergentes dos resultados de diversas pesquisas com objetivos similares e entendem que isso pode ser explicado pelo estudo se concentrar em uma amostra do setor público e incluir todas as três gerações na análise.

Os resultados de Parry e Urwin (2011) e de Smith et al. (2018) reiteram a importância levantada por Hahn (2011), Lyons e Kuron (2014), Stewart et al. (2017) e Taylor e Stein (2014) acerca de compreender as gerações para além dos estereótipos. Mas evidenciam, também, a importância de analisar fatores outros, como contextos socioculturais ou especificidades da amostra que tornariam a classificação não válida para esta, que podem levar à impossibilidade de generalização ou a resultados que levem a confusões conceituais.

Nesse sentido, Parry e Urwin (2011) avançam nos seus resultados questionando a validade da classificação “universal” das gerações, ressaltando que seus efeitos podem variar em decorrência da localização, cultura e outras diferenças individuais, como sexo. E acrescenta que, mesmo a globalização resultando em uma esperada convergência de experiência entre grupos culturais/nacionais dentro de grupos geracionais, a diversidade de origens é um fator preponderante na compreensão de similaridades e diferenças geracionais.

Essas diferenças geracionais são analisadas por Cugin (2012) ao investigar as variâncias nos Valores do Trabalho em diferentes gerações. Seus resultados apontaram que 38% da variância nos valores de trabalho foi respondida pelas gerações. Essas diferenças são



evidenciadas, no que tange a percepção geral dos Valores Relativos ao Trabalho, entre Veteranos e Boomers – que viveram diferentes níveis de disponibilidade de recursos, o que se compreende ter desenvolvido uma diferente perspectiva do trabalho na sua vida. Bem como entre as gerações mais velhas (Veteranos e Boomers) e mais novas (Geração X e Millenials), no que diz respeito ao conforto no uso da tecnologia.

Em direção similar, os achados de Carver, Candela e Gutierrez de Blume (2011) elucidaram níveis de valores do trabalho estatisticamente diferentes apenas entre Veteranos e Boomers, mas não entre Boomers e Xers ou entre Boomers e Millenials. Os autores perceberam que Veteranos têm menor necessidade de competência e crescimento em suas funções. Boomers seriam motivados pela contínua estimulação intelectual e sentimentos de realização. O desenvolvimento de novas habilidades seria atraente para os funcionários Xers, que tentavam construir seus currículos e buscavam construir um portfólio de habilidades aprimorado para o próximo trabalho.

Compreende-se que esses achados refletem o período da carreira dos Xers. Nascidos entre 1965 e 1979, os membros dessa geração não estão mais em início de carreira, mas em um momento importante de crescimento, quando dessa pesquisa. Isso explica a importância de desenvolver expertises, em um mundo com mudanças cada vez mais intensas, que pudessem torná-los aptos a ocupar espaços no mercado.

Uma importante mudança nesse mundo diz respeito à tecnologia. Nesse sentido, Gursoy, Chi e Karadag (2013) apontaram diferenças significativas na dimensão “desafio de tecnologia”, com média significativamente maior para os Boomers, em comparação aos Xers e Millenials, e estes últimos não apresentaram grandes variações entre eles. Os autores entendem, a partir desses achados, que os Boomers provavelmente se sentem menos confortáveis com a tecnologia, em comparação às gerações mais jovens.

O uso da tecnologia é compreendido como um divisor de águas a partir da Geração X, conforme corroboram Arora e Dhole (2019) e Mahmoud et al. (2020). Isso porque essa geração acompanhou o desenvolvimento computacional, tanto o seu uso em empresas como uso pessoal. No entanto, o uso da internet representou um novo divisor de águas, uma vez que as gerações posteriores à Geração X cresceram imersos no crescimento do uso da internet.

Compreende-se, portanto, que as gerações *Millenial* e *Z* apresentam maior familiaridade com o uso da internet e com as inovações que envolvem esta, em comparação com as

gerações mais velhas. A Geração X tem uma maior adaptabilidade às tecnologias da informação, em decorrência ao seu precoce acesso, quando comparada com os Boomers. E isso reitera, ainda, a importância do desenvolvimento de novas habilidades para os funcionários da Geração X, elucidado por Carver, Candela e Gutierrez de Blume (2011), conforme supracitado.

Achados evidenciaram que o trabalho não ocupa posição de centralidade, tanto mais jovens são as gerações de trabalhadores (TWENGE et al., 2010). Segundo Twenge et al. (2010), os Millennials mostraram-se menos propensos a querer trabalhar horas extras e mais propensos a parar de trabalhar caso tivessem dinheiro suficiente.

Esses achados corroboram com os resultados apresentados por Gursoy, Chi e Karadag (2013) e evidenciam maior centralidade dos Boomers, comparada às gerações mais novas, o que pode acarretar tensões no trabalho. Enquanto a vida dos Boomers gira em torno do trabalho, para Millennials e Xers, o trabalho é fonte de sobrevivência e a vida fora do trabalho é muito mais importante do que qualquer coisa no trabalho.

Os resultados de Gursoy, Chi e Karadag (2013) coadunam com Twenge et al. (2010) ao elucidarem, nas suas pesquisas, aumento nos valores do lazer, com as gerações sucessivas. Somado a isso, as gerações mais velhas atribuíram menos valor às interações sociais no trabalho do que as gerações mais novas e não foram observadas diferenças significativas nos valores intrínsecos ou altruístas do trabalho.

Gursoy, Chi e Karadag (2013) evidenciam, ainda, diferença significativa do valor Reconhecimento entre as gerações mais velhas e os Millennials. Foram encontradas médias significativamente mais altas para Millennials, quando comparada aos Xers e Boomers, sem diferenças significativas de médias entre estes últimos. Esses resultados coadunam com o estereótipo de que apresentam os Millennials com maior necessidade por orientação e liderança, feedback e aprovação instantânea para desempenhar o seu trabalho, em comparação com Boomers e Xers,

Por outro lado, os achados de Gursoy, Chi e Karadag (2013) vão de encontro aos achados de Hansen e Leuty (2012), os quais apontaram para a dimensão *status*, que envolve valor Reconhecimento, como menos importante para as gerações mais novas. Essa diferença pode ser decorrente de diferentes meios de coletas e, conseqüentemente, análise dos dados. Nesse sentido, refere-se ao uso de diferentes escalas ou a coletas em amostras com diferentes características culturais ou sociodemográficas.

Ainda segundo os achados de Gursoy, Chi e Karadag (2013), Xers e *Millenials* acreditam na separação da vida pessoal e profissional, em comparação aos Boomers. Esses corroboram com Hansen e Leuty (2012), que perceberam que conforto (remuneração, segurança e condições de trabalho) e autonomia (criatividade e responsabilidade) eram mais importantes para gerações mais novas.

Por sua vez, Arora e Dhole (2019) elucidam que os Millennials desejam ser bem-sucedidos, o que corrobora com maior importância da dimensão ‘conforto’ ser atribuída a eles, bem como menor importância à dimensão ‘*status*’. Somado a isso, ainda segundo os autores, *Millenials* valorizam bastante o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a flexibilidade, o que pode explicar maior nível da dimensão ‘autonomia’, quando comparado às demais gerações.

Ainda com olhar direcionado aos Millennials, Gursoy, Chi e Karadag (2013) elucidaram maior média de “não-conformidade” para esta geração, em comparação às anteriores. Somado a isso, não foram evidenciadas variações entre as gerações anteriores aos Millennials. Os autores entendem que essas descobertas sugerem maior probabilidade dos Millennials mostrarem comportamento do tipo “fora da caixa” e desafiar as normas convencionais e superiores em comparação aos Boomers e Xers, o que pode levar a incômodos, especialmente, aos Boomers.

Seguindo nos resultados de Gursoy, Chi e Karadag (2013), os autores evidenciaram maior média do valor Poder para a Geração X, em comparação às demais gerações investigadas, e diferenças significativas entre *Millenials* e Boomers. Esses achados indicam o Poder, compreendido como status social e prestígio, controle ou domínio sobre outras pessoas e recursos, como um norteador mais intenso de decisões e comportamentos, quando comparado às demais gerações.

Compreendendo que essa geração viveu intensa transição durante a sua vida, uma vez que eles viveram o início das inovações tecnológica, bem como rupturas mundiais significativas, como o movimento hippie, o pós segunda guerra e a polarização da Guerra Fria (HAYES et al., 2018; LIRIO; GALLON; COSTA, 2020). As novas mudanças que vêm ocorrendo no contexto do trabalho, tanto em termos tecnológicos como em ideologias profissionais podem gerar preocupação em perder espaço no mercado de trabalho, frente à carreira que eles construíram, para profissionais mais jovens e flexíveis, o que pode explicar maior nível de Poder evidenciado nessa geração.

Entre os jovens, Hansen e Leuty (2012) não encontraram diferenças nos valores de realização, altruísmo ou segurança para a Geração *Millenials*, em comparação com as gerações mais velhas. Bem como, em revisão bibliográfica, Twenge (2010) encontrou valores altruístas em *Millenials* similares aos das gerações anteriores. Assim, ainda segundo Twenge (2010), programas que apoiam a realização de trabalho voluntário ou programas de recrutamento que enfatizam ajudar os outros enquanto trabalham podem ser eficazes para os jovens trabalhadores, mas não mais do que são ou foram para trabalhadores de outras gerações.

Twenge (2010) e Twenge et al. (2010) elucidaram, ainda, valores intrínsecos relativamente consistentes entre as gerações, sem diferenças entre Baby Boomers e a Geração X, evidenciando um pequeno declínio entre Boomers e *Millenials*. Bem como Twenge et al. (2010) e Schullery (2013) encontraram que *Millenials* valorizam recompensas intrínsecas e sociais menos que Boomers.

Por seu turno, os resultados de Singh, Verma e Chaurásia (2020) indicam diferenças nos valores do trabalho ao longo das gerações, especialmente valores intrínsecos do trabalho. Os autores entendem que os valores do trabalho se degeneraram e se deterioraram, uma vez que a geração mais velha apresenta maior nível de ética em comparação com os *Millennials*. Por outro lado, não houve grandes diferenças de níveis de Valores do Trabalho no que se refere a ter respeito e compromisso com o trabalho.

Ainda com o olhar em recompensas intrínsecas e extrínsecas, Krahn e Galambos (2014), em um estudo longitudinal com duas coletas (1985-1992 e 1996-2003), encontraram recompensas extrínsecas significativamente mais importantes para a geração mais jovem, mas as recompensas intrínsecas foram associadas positivamente com a idade, e não com a geração. Eles também descobriram que os valores extrínsecos do trabalho se tornaram mais importantes com a idade para a geração mais jovem, mas não para a mais velha. Além disso, o direito ao trabalho (ou seja, a crença de que aquele que trabalha duro na escola deve ter um bom emprego) foi maior para a geração mais jovem.

Analisando, também, sob a perspectivas de valores intrínsecos e extrínsecos, Silva e Carvalho (2021) estudaram Valores do Trabalho em estudantes da Geração Z portuguesa de cursos de negócios e tecnologia das principais universidades de Portugal. Os achados evidenciam que a referida amostra coloca os valores sociais acima de tudo, seguidos pelos valores intrínsecos e extrínsecos. Os resultados indicam, ainda, que a

Geração Z portuguesa ainda valoriza muito se encaixar no local de trabalho e ter relacionamentos positivos com colegas e superiores.

Ainda a partir dos resultados de Silva e Carvalho (2021), os valores intrínsecos vêm em segundo lugar na avaliação dos alunos. A geração Z portuguesa parece valorizar o trabalho que é interessante e desafiador, embora permaneça consciente da necessidade de segurança material. Além disso, foram observadas diferenças de gênero, com estudantes do sexo feminino apresentando maiores níveis de Valores do Trabalho. Por fim, foi identificada diferença significativa entre estudantes de tecnologia e negócios, com os primeiros expressando valores intrínsecos mais altos.

Por sua vez, ao identificar os valores de trabalho dos estudantes de enfermagem da Geração Z que em breve ingressarão no mercado de trabalho, Hampton e Welsh (2019) evidenciaram maior média para valores altruístas, com destaque para a ideia de “fazer um trabalho que permite ajudar as pessoas”. Ao elucidarem a hierarquia de importância dos Valores Relativos ao Trabalho desta amostra, chegaram aos cinco valores mais importantes e cinco valores menos importantes.

Os valores de trabalho mais importantes identificados pelos resultados de Hampton e Welsh (2019) foram ajudar as pessoas (social/altruísta), seguido por ter um trabalho interessante, emocionante e envolvente (cognitivo /intrínseco); ter segurança no trabalho (extrínseca/instrumental); adquirir benefícios que atendam às necessidades pessoais (extrínsecas/instrumentais); e trabalhar com colegas de trabalho agradáveis e amigáveis (social/altruísta).

Por sua vez, os achados de Hampton e Welsh (2019) identificaram que os valores de trabalho menos importantes foram ter autoridade para dirigir o trabalho de outros (prestígio/status), seguido de fazer um trabalho altamente considerado e prestigioso (prestígio/status), receber reconhecimento por um trabalho bem feito (extrínseco/instrumental), exercendo a capacidade de influenciar os resultados organizacionais (prestígio/status) e tendo oportunidades de se engajar em tarefas e projetos que desafiam suas habilidades (cognitivas/intrínsecas).

Ao investigarem o processo de transição escola-trabalho, Kuron et al. (2015) encontraram resultados que sugerem que os valores de trabalho dos Millennials não diferem nesse processo de transição. Millennials apontaram maior importância aos valores extrínsecos do trabalho, seguidos dos valores intrínsecos, sociais/altruísticos e

de prestígio do trabalho, independentemente de serem estudantes ou de terem iniciado suas carreiras.

Ainda conforme os achados de Kuron et al. (2015), diferindo de gerações anteriores, os Millennials mantêm relativa estabilidade em seus valores de trabalho à medida que passam da escola para o trabalho. Exceto em termos de importância dos salários, a qual aumenta quando essa geração ingressa no mundo do trabalho, bem como aspectos imateriais do trabalho (como trabalho interessante, realizações, colegas de trabalho, ajudar os outros) que tem sua importância diminuída.

Sousa e Colauto (2021) verificaram as diferenças de Valores Relativos ao Trabalho de estudantes do stricto sensu em Contabilidade das Gerações Y e Z, considerando as características sociodemográficas. No entanto, não foram evidenciadas diferenças significativas de Valores Relativos ao Trabalho entre as gerações estudadas.

No entanto, alguns autores ressaltaram motivos outros (a exemplo de posição hierárquica que o indivíduo ocupa no trabalho), para além das características geracionais, que podem explicar alguns achados. Festing e Schäfer (2014) reconhecem que os funcionários da geração Boomers geralmente ocupam mais cargos seniores em empresas do que os membros das Xers e Millennials. Por consequência, os resultados dos valores no trabalho poderiam ser resultado deste fator, não somente um elemento geracional.

De forma complementar, Murphy Jr, Gibson e Greenwood (2010), ao analisarem valores de gerentes e não gerentes de diferentes gerações, a partir da classificação de valores terminais e valores instrumentais, perceberam alguma similaridade entre gerentes de gerações diferentes, no que se refere aos valores terminais, e diferenças importantes nos valores instrumentais. Assim como substancial diferença entre os não gerentes de diferentes gerações em ambos os tipos de valores.

Como forma de sistematizar os achados que foram apresentados ao longo dessa seção, o Quadro 2 apresenta, de forma sumariada, os achados para cada geração, bem como as divergências identificadas e as conclusões para além de conceitos geracionais.

Quadro 2 - Resultados sintetizados

<b>Gerações</b>	<b>Conclusões</b>
Veteranos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menor necessidade de novas competências e crescimento em suas funções.</li> <li>• Menor valor às interações sociais no trabalho do que as gerações mais novas e não foram observadas diferenças significativas nos valores intrínsecos ou altruístas do trabalho</li> </ul>

Boomers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivados pela contínua estimulação intelectual e sentimentos de realização</li> <li>• Se sentem menos confortáveis com a tecnologia, em comparação às gerações mais jovens</li> <li>• Maior centralidade no trabalho, comparada às gerações mais novas.</li> </ul>
Geração X	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O desenvolvimento de novas habilidades seria atraente para esta geração, a fim de construir um portfólio de habilidades aprimoradas para seus currículos e o próximo trabalho</li> <li>• Maior média do valor Poder, em comparação às demais gerações</li> <li>• O uso da tecnologia é compreendido como um divisor de águas a partir desta geração.</li> <li>• Maior adaptabilidade às tecnologias da informação, em decorrência ao seu precoce acesso, quando comparada com os Boomers</li> <li>• Para esta e a próxima geração, o trabalho é fonte de sobrevivência e a vida fora do trabalho é muito mais importante do que qualquer coisa no trabalho. Eles acreditam na separação da vida pessoal e profissional, em comparação aos Boomers.</li> </ul>
Geração Y/ Millenials	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acreditam na separação da vida pessoal e profissional, em comparação aos Boomers. Valorizam bastante o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a flexibilidade, o que pode explicar maior nível da dimensão 'autonomia', quando comparado às demais gerações.</li> <li>• Recompensas extrínsecas significativamente mais importantes para a geração Y, em comparação com as gerações mais velhas</li> <li>• Valorizam recompensas intrínsecas e sociais menos que Boomers.</li> <li>• Menos propensos a querer trabalhar horas extras e mais propensos a parar de trabalhar caso tivessem dinheiro suficiente.</li> <li>• Maior média de "não-conformidade", em comparação às anteriores, o que sugere maior probabilidade desta geração mostrar comportamento do tipo "fora da caixa" e desafiar normas convencionais e superiores em comparação aos Boomers e Xers,</li> <li>• No processo de transição escola-trabalho, maior importância de valores extrínsecos do trabalho, seguidos dos valores intrínsecos, sociais/altruísticos e de prestígio do trabalho, independentemente de serem estudantes ou de terem iniciado suas carreiras.</li> </ul>
Geração Y/ Millenials e Geração Z	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conforto (remuneração, segurança e condições de trabalho) e autonomia (criatividade e responsabilidade) eram mais importantes para gerações mais novas.</li> <li>• Millenial e Z apresentam maior familiaridade com o uso da internet e as inovações que envolvem esta, em comparação com as gerações mais velhas.</li> <li>• Menor importância à dimensão 'status' por gerações mais novas.</li> <li>• Estudantes do stricto sensu em Contabilidade destas gerações, não apresentaram diferenças significativas de Valores Relativos ao Trabalho.</li> </ul>
Geração Z	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A Geração Z portuguesa ainda valoriza muito se encaixar no local de trabalho e ter relacionamentos positivos com colegas e superiores.</li> <li>• Estudantes de enfermagem da Geração Z, que em breve ingressarão no mercado de trabalho, apresentaram maior média para valores altruístas.</li> </ul>
Divergências	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para funcionários públicos canadenses, tanto valores extrínsecos como intrínsecos foram considerados muito importantes para Baby Boomers, Geração X e Millenials, com diferenças muito pequenas entre as médias das diferentes gerações, achados que, segundo os autores, diverge de resultados de diversas pesquisas com objetivos similares e entendem que isso pode ser explicado pelo estudo se concentrar em uma amostra do setor público e incluir todas as três gerações na análise.</li> <li>• Médias de valor Reconhecimento significativamente mais altas para Millennials, quando comparada aos Xers e Boomers (GURSOY; CHI; KARADAG, 2013). Em contraposição, a dimensão status, que envolve valor Reconhecimento, com menor importância para as gerações mais novas (HANSEN; LEUTY, 2012).</li> </ul>
Aspectos além do geracional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionários da geração Boomers geralmente ocupam mais cargos seniores em empresas do que os membros das Xers e Millenials. Por consequência, os resultados dos valores no trabalho poderiam ser resultado deste fator, não somente um elemento geracional.</li> <li>• Valores de gerentes e não gerentes de diferentes gerações, a partir da classificação de valores terminais e valores instrumentais, encontraram alguma similaridade entre gerentes de gerações diferentes, no que se refere aos valores terminais, e diferenças importantes nos valores instrumentais. Assim como substancial diferença entre os não gerentes de diferentes gerações em ambos os tipos de valores.</li> </ul>

Fonte: Dados da pesquisa

Os achados desses autores indicam que, apesar de diversas pesquisas evidenciarem a importância de compreender sobre características geracionais, faz-se necessária a observação de que as compreensões não se encerrem nessas compreensões/análises. As diferenças e similaridades encontradas no referido estudo evidenciam o nível de instrução e o nível de responsabilidade, por exemplo, cargos de chefias, como fatores que impactam na hierarquia de importância dos valores.

### **Contribuições, implicações, limitações e agenda**

O presente artigo se propôs a fazer um levantamento do que vem sendo publicado acerca das diferentes gerações no mundo do trabalho, com um recorte para publicações entre 2010 e 2021. Mais especificamente, direcionando seu olhar para o construto mais estudado nessa perspectiva – Valores no Trabalho – bem como quais recortes vêm sendo utilizados e os achados que se mostram a partir deles.

Compreende-se que os resultados evidenciados com este trabalho contribuem para uma ampla compreensão acadêmica acerca do que vem sendo pesquisado e como o construto Valores no Trabalho, em sua variação ao longo das gerações, vem sendo compreendido. Bem como aponta conclusões comuns, que fortalecem a compreensão acerca do fenômeno estudado – valores no trabalho nas gerações – e divergências, que indicam a importância de considerar particularidades da amostra e de modelos utilizados para compreensão do construto.

Os Valores no trabalho podem ser definidos como norteadores do contexto profissional do indivíduo, embasando a sua compreensão sobre objetivos, necessidades e desejos profissionais no seu trabalho. Isso, por sua vez, orientam escolhas, atitudes e comportamentos dos indivíduos, no que se refere ao trabalho.

A compreensão desse fenômeno nas diferentes gerações contribui substancialmente para as organizações, no sentido de que o ambiente e as estruturas de trabalho podem ser organizados de forma a evitar conflitos intergeracionais, bem como a utilizar de forma efetiva as habilidades e as características e especificidades de indivíduos de cada geração.



Somado a isso, em um olhar mais amplo, a compreensão do trabalho para o indivíduo de cada geração pode reverberar no funcionamento da sociedade como um todo, no sentido de que um direcionamento mais assertivo do seu trabalho e da sua carreira vai reverberar para além de comportamentos no trabalho. Vai interferir na sua percepção da sua vida, o que impacta na sociedade como um todo.

Com o olhar do presente artigo, compreender o que vem sendo estudado permite perceber para quais gerações estão sendo direcionados os olhares, com o passar dos anos. Com a ampliação do ingresso e consolidação de gerações mais novas no mundo do trabalho, mais estudos vêm buscando compreender estas, ao passo que a geração Baby Boomer, mais antiga no mercado de trabalho, vem gradativamente deixando de ser analisada. Algumas considerações se fazem importantes nesse cenário, especialmente diante dos achados desta pesquisa.

Inicialmente, existem achados que podem se referir, também, ao momento de vida do indivíduo, conforme foi ressaltado no decorrer das discussões de resultados. Portanto, faz-se necessário ressaltar que as conclusões das pesquisas aqui analisadas não perfazem motivo unívoco de compreensão dos indivíduos.

A compreensão dos indivíduos e dos seus comportamentos e atitudes no trabalho vai além de elementos geracionais. As características geracionais representam um elemento explicativo. No entanto, a complexidade de pesquisar indivíduos, perfaz essa uma limitação e um desafio da presente pesquisa, bem como de pesquisas outras que buscam compreender seres humanos a partir de um ou alguns construtos/fenômenos.

Outra importante consideração diz respeito a alguns resultados divergentes entre conceitos similares de valores no trabalho dentro de uma mesma geração. Ou mesmo de valores diferentes do esperado segundo estereótipos geracionais. Isso aponta para a importância de analisar os modelos que estão sendo utilizados para análises de fenômenos.

No caso deste estudo, percebeu-se que modelos diferentes chegam a resultados diferentes mesmo para conceitos similares – como por exemplo, remuneração para determinada geração apresenta resultados diferentes quando pesquisados segundo modelos diferentes. Isso abre espaço para sugestão de estudos que evidenciem as diferenças na compreensão dos fenômenos em decorrência da diferença entre os

modelos, considerando que Valores no Trabalho, por exemplo, tem dois modelos amplamente difundidos e utilizados.

Por outro lado, quanto a gerações, vale a compreensão de que estudos desenvolvidos em períodos diferentes – como estudos com diferença de alguns anos entre eles – pode apresentar resultados diferentes também como efeito da mudança de momentos de vida – o que pode representar objetivos profissionais e de vida diferentes – e das novas interações que se fazem necessárias – como o ingresso de novas gerações no ambiente.

Assim, vale ressaltar a importância de que novos estudos sejam desenvolvidos em perspectiva longitudinal, uma vez que estes vão permitir perceber com mais assertividade tanto essas diferenças de momentos e objetivos de vida como no que diz respeito à inserção de novas gerações. Nesse sentido, questiona-se: Será que as características de gerações continuam, com o passar do tempo?

Quando, no decorrer do tempo, o jovem trabalhador se torna um trabalhador com família, as suas características no trabalho se mantêm? E com a chegada da maturidade e da vontade de se aposentar, como ficam as características desse mesmo grupo de trabalhadores? Para tanto, seria interessante um estudo longitudinal de cerca de 30 anos, com um amplo grupo de trabalhadores.

Além disso, ainda com alguma consonância, entende-se importante questionar: essas classificações de gerações são aplicáveis para todo o mundo, sendo construído com base no contexto americano? Quando se refere ao contexto brasileiro, percebe-se que há substancialmente menos estudos nesta população, em comparação com análises de norte americanos, europeus e australianos.

Questiona-se, inclusive: Especificamente no Brasil, essa classificação de gerações é aplicável? Faz sentido? Percebe-se a falta de estudos, no Brasil, sobre as gerações, se confirma, ou não, a classificação utilizada, Baby Boomers, X, Y e Z, ou se existe diferença no contexto brasileiro.

E, no que diz respeito ao trabalho, os comportamentos das diversas gerações diferem nas diversas profissões/ocupações? Pesquisas realizadas especificamente com profissionais de enfermagem, citadas na sessão anterior, indicam a possibilidade de ocupações específicas apresentarem particularidades. Além disso, em termos de Brasil, suscita a dúvida entre contexto público e privado.

Outra lacuna identificada, seria qual a percepção de uma geração, com a entrada no mercado de trabalho de outra geração, mais jovem? Seria interessante comparar, ao longo do tempo, entre diversas gerações que vão, com o tempo, deixando de ser a geração mais jovem. Será que existem estereótipos que se mantêm? Será que sempre se vê a geração mais jovem como despreparada e apressada?

Vale destacar que há estudos realizados há algum tempo, como cinco, 10 anos atrás, que caracterizaram a geração Y no ambiente de trabalho, conforme consta na seção anterior. Com as mudanças dos últimos cinco e 10 anos, como a crescente precarização do mercado de trabalho, como a ‘uberização’ e mudanças da legislação trabalhista, com a alta taxa de desemprego no Brasil, atualmente, será que essas características ainda se confirmam?

## CONCLUSÕES

As experiências vivenciadas pelos indivíduos de diferentes gerações influenciaram no desenvolvimento dos valores, crenças e expectativas dos indivíduos, em toda as searas da vida do indivíduo, inclusive no que diz respeito ao trabalho. Indivíduos de diferentes gerações, com diferentes necessidades e valores, percepções sobre a vida e o mundo e formas de pensar e agir, compartilhando o mesmo espaço de trabalho, são passíveis de gerar conflitos. No entanto, se bem geridos, esses conflitos podem proporcionar infinitas oportunidades de complementaridade de ações e ideias, que ajudam no crescimento pessoal e da equipe.

Assim, a fim de compreender sobre as diferenças que vêm sendo evidenciadas entre as diferentes gerações no mundo do trabalho, o presente estudo analisou, a partir de artigos publicados, em inglês e em português, em periódicos entre os anos de 2010 e 2021, as diferenças entre as gerações no trabalho, a partir de pesquisas empíricas, levantamentos teóricos e metanálises. Foram analisados, para tanto, artigos que estudaram sobre Valores no trabalho em diferentes gerações.

A partir dessas análises, percebe-se que Boomers são mais ligados a regras, focam no resultado e mantêm alinhamento com a missão da organização, valorizando o *status* e a ascensão profissional. A Geração X valoriza o trabalho e a estabilidade financeira, são motivados pelas perspectivas de carreira, autoconfiantes e cumprem seus objetivos. Paralelo a isso, buscam equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.

No que diz respeito às gerações mais novas, é amplamente citada a falta de paciência dos Millennials e da Geração Z com os Boomers, porque os mais jovens detestam reuniões longas e pela inabilidade dos mais velhos com a tecnologia. Além disso, de uma forma geral, foi elucidado que os valores de conforto (por exemplo, remuneração, segurança e condições de trabalho) e autonomia (ou seja, criatividade e responsabilidade) eram mais importantes para gerações mais novas, enquanto *status* (por exemplo, avanço, reconhecimento e autoridade) era menos importante. Bem como os valores do lazer aumentaram com as gerações sucessivas, a centralidade do trabalho diminuiu e as gerações mais velhas atribuíram menos valor às interações sociais no trabalho.

Assim, os achados evidenciam a importância de compreender as diferentes gerações no trabalho para além das generalizações e estereótipos. Diante de uma análise comparativa do que vem sendo elucidado a partir de pesquisas realizadas nos últimos 11 anos, entende-se que as conclusões aqui dispostas agregam à literatura de forma que evidencia direções para novas pesquisas seguirem buscando a compreensão do fenômeno aqui estudado, bem como demais fenômenos que perfaçam a compreensão do indivíduo no trabalho e com estes se relacionem.

### Referências

- AGUADO, C.L. *et al.* Teaching Performance and Extent of Work Values among Faculty Members in one Asian Maritime Academy. **International Journal of Management Sciences**, v. 5, n. 12, p. 805-816, 2015.
- ALWIN, D. F.; MCCAMMON, R. J. Rethinking generations. **Research in Human Development**, v. 4, n. 3, p.219–237, 2007.
- ARORA, N.; DHOLE, V. Generation Y: Perspective, engagement, expectations, preferences and satisfactions from workplace; a study conducted in Indian context. **Benchmarking: An International Journal**, v. 26 n. 5, p. 1378-1404, 2019.
- BUONOCORE, F., RUSSO, M.; FERRARA, M. Work–Family conflict and job insecurity: are workers from different generations experiencing true differences? **Community, Work & Family**, 2015.
- CARVER, L.; CANDELA, L.; GUTIERREZ DE BLUME, A. Survey of generational aspects of nurse faculty organizational commitment. **Nursing outlook**, v. 59, p. 137-48, 2011.
- COGIN, J. Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 23, n.11, p. 2268-2294, 2012.

COLET, D. S.; MOZZATO, A. R.; OLTRAMARI, A. Different generations and the management of their careers: importance and potentiality. **Revista GESTO: Revista de Gestão Estratégica de Organizações**, v. 9, n. 1, p. 93-107, 2020.

COLET, D.C; MOZZATO, A. R. “Nativos digitais”: características atribuídas por gestores à Geração Z. **Desenvolve: Revista de Gestão do Unilasalle**, v.8, n.2, 2019.

COSTA, L. F. L. G.; MENDONÇA, C. M.; RODRIGUES JR, G.; ARAÚJO, M. V. P.; ALLOUFA, J. M. L.; SILVA, R. C. Conflitos Organizacionais entre gerações: um estudo empírico com a equipe de desenvolvimento de software do IFRN. **HOLOS**, v. 4, 2014, p. 361-374.

DRUMOND, T. D. R.; ITUASSU, C. T.; SILVA, W. V.; LAVINAS, M. R. Geração Y ou Gerações Y? Concordâncias e controvérsias na literatura científica nacional sobre quem são esses profissionais. **Anais do XLIV Encontro Nacional da Anpad**, on-line: 2020.

DUH, H.; STRUWIG, M. (2015). Justification of generational cohort segmentation in South Africa. **International Journal of Emerging Markets**, v.10, n. 1, p. 89-101, 2015.

FESTING, M. SCHÄFER, L. Generational challenges to talent management: A framework for talent retention based on the psychological-contract perspective. **Journal of World Business**, v. 49, n. 2, p. 262-271, 2014.

GODINHO-BITENCOURT, R.; PAULI, J.; COSTENARO-MACIEL, A. Influence of the organizational support on Generation Y's work motivation. **Estudios Gerenciales**. v.35, n.153, 2019.

GURSOY, D.; CHI, C. G. KARADAG, E. Generational differences in work values and attitudes among frontline and service contact employees. **International Journal of Hospitality Management**, v. 32, 2013.

HAHN J. A. Managing multiple generations: scenarios from the workplace. **Nursing forum**, v. 46, n. 3, p. 119–127, 2011.

HANSEN, J. I.; LEUTY, M. Work Values Across Generations. **Journal of Career Assessment**, v. 20, p. 34-52, 2012

HAYES, J.; PARKS, C.; MCNEILLY, SAMANTHA & JOHNSON, PHILL. Boomers to Millennials: Generational Stereotypes at Work in Academic Librarianship. **The Journal of Academic Librarianship**, v. 44, n. 6, 2018.

HAMPTON, D.; WELSH, D. Work Values of Generation Z Nurses, **JONA: The Journal of Nursing Administration**, v. 49, n. 10, p 480-486, 2019

KALLEBERG, A. L.; MARSDEN, P. V. Work Values in the United States: Age, Period, and Generational Differences. **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, v. 682, n. 1, p. 43-59, 2019.

KRAHN, H. J.; GALAMBOS, N. L. Work values and beliefs of ‘Generation X’ and ‘Generation Y’. **Journal of Youth Studies**, v. 17, n. 1, p. 92-112, 2014.

KURON, L. K. J.; LYONS, S. T.; SCHWEITZER, L.; NG, E. S. W. Millennials' work values: Differences across the school to work transition. **Personnel Review**, v. 44, n. 6, p. 991–1009, 2015.

LÍRIO, A. B.; GALLON, S.; COSTA, C. Percepções da Qualidade de Vida no Trabalho nas Diferentes Gerações. **Gestão & Regionalidade**, v. 36, n. 107, p. 201-220, 2020.

LYONS, S. T.; SCHWEITZER, L.; URICK, M. J.; KURON, L. A dynamic social-ecological model of generational identity in the workplace, **Journal of Intergenerational Relationships**, v.17, n.1, p. 1-24, 2019.

LYONS, S.; KURON, L. Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. **Journal of Organizational Behavior**, n. 35, p. S139–S157, 2014.

MAHMOUD, A. B.; REISEL, W. D.; FUXMAN, L.; MOHR, I. A motivational standpoint of job insecurity effects on organizational citizenship behaviors: A generational study. **Scandinavian Journal of Psychology**, 2020.

MALONI, M.; HIATT, M. S.; CAMPBELL, S. Understanding the work values of Gen Z business students. **The International Journal of Management Education**, v. 17, n. 3, 2019.

MOTTA, A. B.; WELLER, V. Apresentação: A atualidade do conceito de gerações na pesquisa sociológica. **Revista Sociedade e Estado**, v. 25, n. 2, maio/ago. 2010.

MURPHY, E.; GIBSON, J.W.; GREENWOOD, R. Analyzing generational values among managers and non-managers for sustainable organizational effectiveness. **SAM SAM Advanced Management Journal**, v. 75, n. 1, p. 33-43, 2010.

PAPACONSTANTINO, V. M.; TRIANTAFYLLOU, K. Job satisfaction and work values: Investigating sources of job satisfaction with respect to information professionals. **Library & Information Science Research**, n. 37, v. 2, p. 164-170, 2015.

PARRY, E.; URWIN, P. Generational differences in work values: A review of theory and evidence. **International Journal of Management Reviews**, v.13, n. 1, p. 79–96, 2011.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; PICCININI, V. C.; BITENCOURT, B. M. Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil? **Revista Organizações e Sociedade**, v.19, n.62, p. 551-558, jul./set. 2012.

SAKDIYAKORN, M.; GOLUBOVSKAYA, M.; SOLNET, D. Understanding Generation Z through collective consciousness: Impacts for hospitality work and employment. **International Journal of Hospitality Management**, v. 94, 2021.

SANTOS, I. C. et al. Percepções sobre conflitos entre gerações no ambiente de trabalho: uma breve análise sobre os Baby bommers e gerações subsequentes. **Revista Científica Hermes**, n. 11, p. 26-46, 2014.

SCHEWE, C. D.; MEREDITH, G. Segmenting global markets by generational cohorts: determining motivations by age. **Journal of Consumer Behavior**, v.4, n.1, p.51-63, 2004.

SMITH, C.; HALINSKI, M.; GOVER, L.; DUXBURY, L. Generational Differences in the Importance, Availability, and Influence of Work Values: A Public Service Perspective. **Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration**, v. 36, n. 2, 2018.

SCHULLERY, N. M. Workplace Engagement and Generational Differences in Values. **Business Communication Quarterly**, v.76, n. 2, p. 252–265, 2013.

SILVA, P. D. P. "Sinto que nossa geração precisa repensar o trabalho": processo de significação do trabalho para a geração Z no Brasil. 2020. 210 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2020.

SINGH, V.; VERMA, S.; CHAURASIA, S. Intellectual structure of multigenerational workforce and contextualizing work values across generations: a multistage analysis. **International Journal of Manpower**, v. 42, n. 3, p. 470-487, 2021.

SOUSA, R. C. D. S.; COLAUTO, R. D. Gerações Y e Z no Stricto Sensu em Contabilidade e seus Valores Relativos ao Trabalho. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 15, n. 4, 2021.

SOUSA, R. F.; GOMES, A. de O. Conflitos de gerações no ambiente de trabalho: o caso da Procuradoria Geral do Trabalho (PGT). **REVISTA FOCO**, [S. l.], v. 11, n. 2, 2018.

STEWART, J.; OLIVER, E; CRAVENS, K; OISHI, S. Managing millennials: Embracing generational differences. **Business Horizons**, v. 60, n. 1, 2016.

TANG, N.; WANG, Y.; ZHANG, K. Values of Chinese generation cohorts: Do they matter in the workplace? **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 143, p. 8-22, 2017.

TAYLOR, C. M.; STEIN, L. Stories of Generational Leadership: Women Higher Education Administrators Voices. **Advanced Woman in Leadership Journal**, v. 34, 2014.

TWENGE, J. A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes. **Journal of Business and Psychology**, v. 25, p. 201-210, 2010.

TWENG, J. M.; CAMPBELL, S. M.; HOFFMAN, B. J.; LANCE, C. E. Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. **Journal of Management**, v. 36, n. 5, p. 1117-1142, 2010.

VACCARI, L.C.; COHEN, M.; ROCHA, A. M. C. O Hiato entre Atitude e Comportamento Ecologicamente Conscientes: Um Estudo com Consumidores de Diferentes Gerações para Produtos Orgânicos. **Revista Gestão.Org**, v. 14, Edição Especial, p 44-58, 2016.

VIEIRA, A. A.; SILVA, A. R.; MAGNO, J. C. ; TOLEDO, L. L. M. (2020). Generations Y and Z and their perceptions of occupational safety and health. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 7, p. 1-21.

**ARTIGO 2:****Precisamos falar sobre Gerações Brasileiras: Uma Proposta de Classificação**



## **Precisamos falar sobre Gerações Brasileiras: Uma Proposta de Classificação**

### **Resumo**

Gerações são grupos de pessoas que nasceram em intervalo comum de anos, de forma a compartilharem momentos que impactaram na sociedade como um todo, bem como em seus valores, comportamentos, preferências e perspectivas. Assim, momentos marcantes específicos e cultura de cada sociedade resultam em gerações diferentes, o que mostra inadequado impor a configuração geracional de uma sociedade a outra. Levantamento sistemático na literatura evidenciou lacuna em termos de classificação de gerações desenvolvida e validada para o contexto brasileiro. Face a essa lacuna, objetiva-se propor classificação de gerações para o Brasil, realizado a partir de levantamento histórico e análise de eventos marcantes para a sociedade brasileira, e de relatos de pessoas de diferentes idades e contextos, acerca de eventos que se recordam que marcaram sua formação. Para análise histórica, foram considerados desde a Era Vargas, em 1930, perpassando pela ditadura militar, AI5 e seu término, até governos de presidentes na década de 1990 e anos 2000. A *posteriori*, relatos de pessoas foram obtidos através de questão subjetiva encaminhada por meio virtual. Utilizando análise de conteúdo de 452 respostas, considerando diversos elementos que dizem respeito à compreensão de gerações, chegou-se a uma proposta de 7 gerações: Geração nacionalista (1910 a 1929); Geração pré-ditadura (1930 a 1943); Geração reprimida (1944 a 1958); Geração Diretas (1959 a 1968); Geração Hiperinflação (1969 a 1978); Geração Social (1979 a 1991); Geração 4.0 (1992 a 2005). Compreende-se que, com esses achados, contribui-se para a literatura e para a sociedade, ao apresentar características coerentes com a realidade brasileira e, por consequência, possibilitar aos diversos setores da sociedade o desenvolvimento de experiências sociais, meios de

trabalho e socialização, comunicação, tratamentos e direcionamentos mais assertivos para os diversos setores da sociedade e áreas da vida do indivíduo.

Palavras-chave: Gerações; Gerações brasileiras; Eventos marcantes; Classificação gerações brasileira.

## INTRODUÇÃO

Uma sociedade é formada por indivíduos de diversas idades, personas, posicionamentos, perspectivas e padrões comportamentais, que convivem de forma harmônica, em alguma medida. Grupos de indivíduos nascido em um mesmo intervalo de anos, viveram acontecimentos históricos específicos e marcantes para a sociedade como um todo e acumulam memórias coletivas comuns. Fala-se, nesse sentido, de gerações.

Como resultado dessas diferentes experiências, as gerações desenvolveram padrões de respostas, valores e crenças específicos, bem como padrões comportamentais e perspectivas de mundo peculiares à cada geração. Assim, entende-se que o estudo de gerações perpassa por analisar, a partir de como esses períodos históricos podem ter influenciado, características que assemelham e/ou diferem nas/entre as gerações.

Uma vez esses períodos históricos sendo particulares às sociedades e/ou culturas, adotar classificações de gerações construídas em outra cultura pode incorrer em compreensões equivocadas sobre os grupos geracionais. Assim, segundo Lyons e Kuron (2014), corroborando com Mannheim (1952), as gerações são formadas em uma localização sócio-histórica específica. Dessa forma mostra-se, então, inadequado impor a configuração geracional de uma sociedade a outra.

Holtz (2020) apresenta essa inadequação de forma mais clara ao elucidar que países com realidades sociais e culturais específicas experimentaram o mesmo período cronológico com estímulos diferentes. Assim, países impactados pelas grandes guerras, por exemplo, desenvolveram realidades e cultura diferentes dos que vivenciaram décadas de suprimento de liberdade e direitos civis com ditaduras de poder. Assim como o impacto do crescimento do uso da tecnologia e da aceleração na comunicabilidade por conta desta atingiu a população de forma diferente a partir de quando foram vivenciados pelos indivíduos. Em se tratando de Brasil, isso se deu de maneira tardia, em comparação com a Europa e os Estados Unidos, por exemplo.

Esses diferentes contextos de desenvolvimento vão resultar em especificidades à cada uma das gerações. Mostra-se, portanto, a relevância de contextos históricos, sociais e culturais para a compreensão das gerações. Se tratando de Brasil, houve um desenvolvimento histórico e um contexto social e cultural muito diferentes dos Estados Unidos, onde foi desenvolvida a classificação mais utilizada na atualidade. Diante das importantes diferenças, buscou-se por artigos em que os estudos que abordassem gerações como tema central ou como variável para análise.

Nesta, foi identificado um artigo que tratava sobre uma classificação de gerações para o Brasil (SCHEWE; MEREDITH, 2004). No entanto, esta classificação foi desenvolvida a partir de análise por grupo focal e com períodos históricos muito próximos, os quais não se confirmaram na análise qualitativa desenvolvida por esta pesquisa. Além disso, os eventos históricos analisados antecedem a posse dos presidentes Lula e Bolsonaro, eventos com substancial impactos na sociedade atual.

Percebe-se, então, uma importante lacuna, a qual esse estudo vem começar a sanar: a compreensão e caracterização das gerações a partir do contexto histórico e sociocultural brasileiro. Schewe e Meredith (2004) recomendam que cada país utilize cortes geracionais próprios, uma vez que possuem eventos específicos, com diferentes datas, períodos, rótulos e valores resultantes.

Dessa forma, esse trabalho parte dessas premissas, bem como compreendendo que a classificação norte americana, apesar de amplamente difundida e utilizada com sucesso para alguns contextos culturais, não é adequada a diversos outros contextos, a exemplo da cultura brasileira, e propõe uma contestação ao modelo americano de classificação de gerações para amplo uso brasileiro. Desta forma, pergunta-se, então: *Quais os grupos geracionais compõem a sociedade brasileira?* Evidencia-se, então, a importância de ser desenvolvida uma classificação com períodos geracionais condizentes com os eventos impactantes na sociedade brasileira. Surge, então, o objetivo deste trabalho: *propor classificação de gerações para o contexto brasileiro.*

Esse estudo inicia-se com o levantamento de eventos históricos marcantes, prioritariamente de cunho político-econômico, ocorridos no Brasil nos últimos 90 anos e análise dos períodos de socialização macro proveniente desses eventos. Foram priorizados eventos dessa natureza por impactarem amplamente a vida da sociedade. Somado a isso, foi realizada pesquisa empírica.

Para esta última, foi realizada uma análise de conteúdo dos dados coletados em questionário com questão aberta. Chegou-se a um total de sete grupos geracionais, iniciando por nascidos em 1910 e chegando aos nascidos em 2002, a partir da análise dos eventos que impactaram os 452 indivíduos participantes desta pesquisa.

Esse caminho, voltado para a compreensão e possível caracterização das gerações a partir do contexto histórico, deixa uma importante contribuição para a literatura e para a compreensão do indivíduo. Partindo da premissa que o indivíduo desenvolve padrões de comportamentos e respostas, valores, crenças e perspectivas de mundo com substancial impacto do que ele vivencia nos períodos de socialização micro e macro.

Classificar e caracterizar as gerações segundo as experiências e sensações despertadas por cada um dos eventos marcantes brasileiros para cada geração apresenta, para a literatura e para a sociedade, características coerentes com a realidade brasileira. O que apresenta, para os diversos setores da sociedade, possibilidades de desenvolver experiências sociais, meios de trabalho e socialização, comunicação, tratamentos e direcionamentos mais assertivos para os diversos setores da sociedade e áreas da vida do indivíduo.

## REFERENCIAL TEÓRICO

Para possibilitar a compreensão acerca de gerações, sua formação e consequente classificação, essa seção inicia-se elucidando sobre elementos que são fundamentais para desenvolver características iminentes ao indivíduo adulto. Para tanto, utilizou-se de autores clássicos e atuais para definir gerações e explicar sobre memórias coletivas, os eventos históricos na formação dessas memórias e, consequência desse componente histórico e cultural, a importância de olhar para a formação geracional de um local.

Em seguida, foi feito um levantamento de eventos socio históricos brasileiros potencialmente marcantes para a formação de grupos geracionais. Foram considerados eventos que afetaram profundamente a sociedade como um todo, seja em termos de organização da sociedade e direitos sociais – como a Ditadura Militar – ou em termos econômicos – como o período de hiperinflação e o Plano Collor.

### **Formação de gerações**

Gerações diz respeito a grupos de indivíduos que nasceram em uma faixa específica de anos e, para além da idade, passaram por experiências e condições históricas e sociais

específicas e marcantes para a sociedade como um todo. Ao nascerem no mesmo período, os indivíduos compartilham experiências em perspectivas histórica e social e acumulam memórias coletivas comuns (GRAY et al., 2019; LIRIO; GALLON; COSTA, 2020; PARAMENT, 2013).

Essas memórias coletivas resultam em valores para os indivíduos, podendo determinar preferências, uma vez que permanecem de forma intensa na memória dos indivíduos pelo resto de suas vidas (MALONI; HIATT; CAMPBELL, 2019 BRUG; REKKER, 2020; HIRST; YAMASHIRO; COMAN, 2018). Segundo Ting e Run (2015), essas memórias podem afetar de forma similar seu padrão de resposta a situações e instituições, bem como valores, crenças, objetivos e aspirações na vida.

Este período de fixação de memórias – ou período formativo – se dá entre o fim da adolescência e o início da fase adulta, quando as experiências compartilhadas levam também à fixação dos valores para os membros do coorte (BEAVEN, 2014; BRUG; REKKER, 2020; HIRST; YAMASHIRO; COMAN, 2018). Porém, não existe um consenso quanto a fase da vida que esses anos correspondem. Geralmente, são compreendidos pela faixa entre 17 e 23 anos (SCHEWE; MEREDITH, 2004; OBAL; KUNZ, 2013), estendendo até os 24 anos (HENDRICKS; COPE, 2013) e chegando à faixa de 16 a 30 anos (CHAUVEL; SCHRODER. 2014).

Gray et al. (2019) e Pelz e Smidt (2015) complementam, indicando que experiências históricas vividas por dada geração podem condicionar os indivíduos de maneiras distintas, quando comparado à outra geração. Isso porque valores e perspectivas adquiridos em relação a tais experiências tendem a ser bastante estáveis e são levadas para a vida adulta. Porém, são menos evidentes nas gerações subsequentes, as quais não vivenciaram essas experiências.

Dessa forma, conforme abordado por Lyons e Kuron (2014) e por Hirst, Yamashiro e Coman, 2018, a memória coletiva de cada geração a localiza historicamente de forma que limita seus membros a oportunidades e experiências específicas. Estas, por sua vez, de acordo com Gilleard (2004), Gray et al. (2019) e Mannheim (1952) embasam futuras atitudes e comportamentos, os predispõe a costumes, modo de pensamentos e ações e restringe seu alcance de autoexpressão a certas possibilidades pré-definidas ao longo de suas vidas.

Rocha-de-Oliveira, Piccinini e Bitencourt (2012) entendem que os eventos são passíveis de formar gerações quando: (1) eventos históricos quebram a continuidade, formando uma ideia de antes e depois na vida social; e (2) a forma como esses eventos são vivenciados pelos diferentes grupos etários, que estão em diferentes momentos do seu processo de socialização.

Falcão (2018) explica que os eventos ambientais experimentados durante cada fase da vida criam valores que permanecem relativamente inalterados durante o restante dela. Corroborando com o autor, Gardiner, Grace e King (2015) entendem que tais valores fornecem um vínculo comum para aqueles que viveram em determinada época (recorte geracional).

Brug e Rekker (2020), Murphy et al. (2010) e Vieira et al. (2020) entendem que eventos sócio-políticos, culturais e sociais influenciaram diversas gerações em diferentes contextos culturais. Tal como Hahn (2011) explica que as gerações americanas foram fortemente influenciadas por eventos como a Grande Depressão, a Segunda Guerra Mundial, a Guerra Fria, Guerra do Vietnã e pelo ataque terrorista ao World Trade Center em 11 de setembro de 2001. Assim como as gerações europeias foram impactadas pelas duas Guerras Mundiais, pela queda do comunismo e pela ascensão de uma Europa integrada.

Ainda segundo Hahn (2011), essa diferença resulta em grupos de indivíduos com características básicas diferentes (por exemplo, nível de aversão ao risco econômico por quem vivenciou a Grande Depressão ao invés de uma era de prosperidade econômica). Assim, conforme Silva et al. (2017), é importante que a análise das gerações considere contextos históricos, políticos e sociais, uma vez que, segundo Hendricks e Cope (2013) e Higgs e Gilleard (2010), formação de gerações é significativamente influenciada pela cultura – moda, música, mídia, lazer, valores e normas, conjunto aprendido de interpretações compartilhadas – e por perspectivas sociais, em ambos os casos, facilitadas pelas mudanças econômicas e tecnológicas.

Dada a importância dos elementos históricos, sociais e culturais para a formação das gerações, Jackson, Stoel e Brandley (2011) corroboram com Egri e Ralston (2004) acerca do “coorte geracional” como subcultura nacional que reflete prioridades de valor enfatizadas durante o período histórico específico de um país. Isso justifica classificações específicas de gerações desenvolvidas para as culturas chinesa (EGRI;

RALSTON, 2004), malasiana (TING; RUN, 2015), mexicana (FERNÁNDEZ-DURAN, 2016), sul-africana (DUH, STRUWIG, 2015), vietnamita (COX; HANNIF; ROWLEY, 2014), tailandesa (MURPHY, 2010). Apesar de Edmunds e Turner (2005) considerarem a possibilidade de uma geração global, em decorrência de influências definidoras da era moderna (por exemplo, tecnologia, comunicações e globalização da economia), ainda se defende os contextos sócio-históricos dentro de uma cultura como substancialmente definidores de gerações.

De forma complementar, Brug e Rekker (2020) e Lyons e Kuron (2014) entendem que gerações tomam forma dentro de uma localização sócio-histórica específica, tornando inadequado impor a configuração geracional de uma sociedade a outra. Holtz (2020) elucida, ainda, que características advindas das gerações norte americanas – como a explosão demográfica dos *boomers* em países que viveram a Segunda Guerra Mundial, o início da globalização para a Geração X e o avanço tecnológico da Geração Y – que não foram observados no Brasil. Viveu-se, em outro sentido, em uma sociedade cosmopolita e ditatorial quando do período cronológico dos *Boomers*, a luta pelo fim da ditadura pelos que formariam a Geração X e o crescimento do acesso à universidade aos que seriam os *Millenials*.

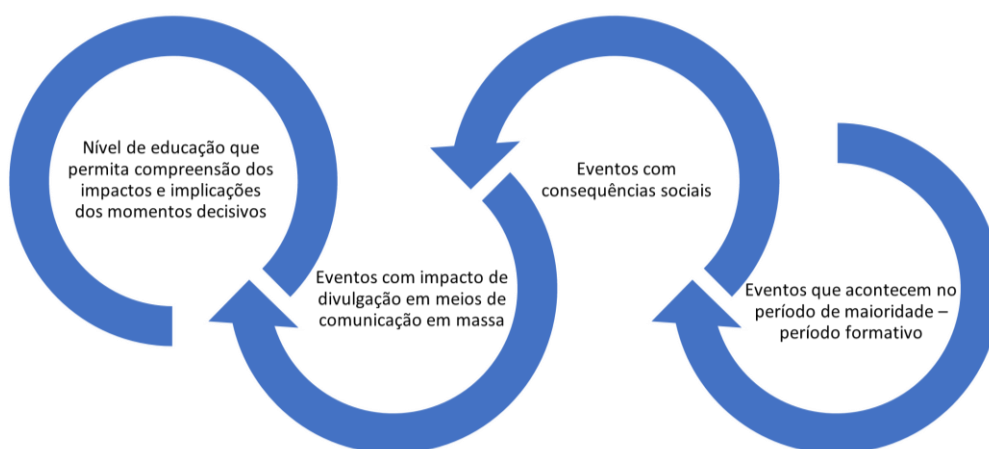
Realidades peculiares foram construídas em países e culturas com eventos marcantes específicos. De forma que países mais impactados por grandes guerras viveram realidades diferentes de países como o Brasil, que passou por décadas de suprimento de liberdade e direitos civis com a Ditadura Militar. Bem como aumento do acesso e uso de tecnologia e a ampliação de níveis acadêmicos da população mais jovem foram mais tardios para os brasileiros, em comparação aos norte-americanos. Face ao exposto, evidencia-se a necessidade de análise e proposta de classificações de gerações para o contexto brasileiro.

Para tanto, utilizou-se como referências classificações de gerações construídas para a África do Sul (DUH; STRUWIG, 2015), Sarawak (TING; DE RUN; FAM, 2012), México (FERNANDEZ-DURAN, 2016), China (LIANG; CHU, 2016; TANG; WANG; ZHANG, 2017). As classificações desenvolvidas pelo mundo tomaram como base os períodos históricos vivenciados pelos indivíduos na mesma fase da vida e em dados contextos sociais e culturais, a fim de identificar e compreender os possíveis padrões de comportamento comuns internalizados por grupos geracionais.

## Eventos marcantes brasileiros

Os eventos marcantes passíveis de formar grupos geracionais são aqueles que ocorrem com repercussão nacional e que impactam a sociedade como um todo. Schewe e Meredith (2004) apresentam características necessárias para tal, conforme Figura 1.

Figura 2 - Requisitos para eventos serem passíveis de compor gerações



Fonte: Adaptado de Schewe e Meredith (2004)

Em se tratando do contexto brasileiro, Schewe e Meredith (2004) relataram alguns eventos que as autoras consideraram marcantes para a formação de grupos geracionais. Somado a isso, a partir de um levantamento da história sociopolítica e econômica brasileira no decorrer do século XX até os dias atuais, alguns eventos foram considerados como marcantes por terem causado substancial impacto na sociedade.

Apesar de eventos que não têm cunho sociopolítico e econômico também serem passíveis de impactar a sociedade, optou-se pelos eventos citados a seguir em decorrência das consequências impactarem a sociedade como um todo. Corroborando-se, para isso, com Schuhli (2021), o qual reitera que existe um contexto sociocultural



que impacta o comportamento do indivíduo e o funcionamento da economia, bem como entende, a partir do processo inflacionário brasileiro, que “a moeda é um elemento que tem seu valor determinado pelas relações entre pessoas” (SCHUHLLI, 2021, p. 3).

No decorrer dessa seção, serão discutidos, então: (a) Era Vargas; (b) Ditadura militar; (c) Fim da ditadura militar; (d) Governo de Fernando Collor de Melo – plano Collor e Impeachment; (e) Plano real; (f) Eleição e governo do presidente Lula; (g) Impeachment da presidente Dilma Rousseff; (h) Eleição do presidente Jair Bolsonaro; (i) pandemia do Covid-19. Sobre os referidos eventos, será apresentado um breve histórico acerca da origem do evento e o seu efeito para a sociedade.

Em um cenário mundial de guerras e grande depressão, Getúlio Vargas chegou ao poder com a confiança da ampla maioria da população para resolver a crise econômica e a instabilidade interna que assolavam o país na década de 1920-1930, dando início ao que a história do Brasil denomina como Era Vargas. Nesse sentido, o plano interno para a recuperação da economia brasileira contava com a defesa do café, que permaneceu sendo o principal produto de exportação naquele período, um controle do câmbio, a fim de aumentar as exportações, captar moeda estrangeira para investimentos e controlar a balança comercial e o *déficit* público (CORSI, 2000; MARQUES; SILVA, 2018).

Seguindo a Era Vargas, o governo de Juscelino Kubitschek resultou em um país mais desenvolvido economicamente, porém com problemas de inflação e *déficits* internos e externos que originaram outra crise política e econômica. Esta, somada à crescente falta de apoio do congresso ao governo de Jânio Quadros, culminou no Golpe Militar de 1964.

Dentre as diversas políticas e Atos Institucionais que objetivavam retomar o controle e a economia do país, a Ditadura Militar instaurou, em dezembro de 1968, o Ato Institucional nº 5 (AI5), que findou o congresso democrático e foi considerado o período mais obscuro da ditadura militar (BRUM, 1990; CASTRO NETTO, 2019; DIAS, 2018). Segundo Schewe e Meridith (2004), socialmente, a ditadura militar trouxe uma redução significativa dos direitos civis, com intolerância à oposição política e censura, bem como usou eventos sociais e programas televisivos para ser elogiado e camuflar sua violência.

Para além da violência física, Castro Netto (2018) elucida que as políticas ditatoriais são articuladas pautadas no conjunto de sentimentos partilhados pelos indivíduos. “O medo,

o ódio, o ressentimento, a angústia, a ira, a felicidade e a euforia, são algumas das emoções movimentadas conscientemente pelos agentes políticos de todo tipo (CASTRO NETTO, 2018, p. 75). Como consequência, conforme Schewe e Meridith (2004), os relacionamentos interpessoais genuínos e honestos foram quebrados, dando espaço à cautela, à suspeita e ao cinismo.

Por outro lado, observou-se uma prosperidade econômica, mensurada pelo “crescimento econômico, aumento das importações e exportações, rápida industrialização e urbanização, grandes investimentos em grandes projetos de infraestrutura e expansão do sistema educacional” (SCHEWE; MERIDITH, 2004, p.11), em detrimento da justiça social. Assim, foi difundida uma descrença no senso de realização econômica.

Mas, mesmo essa prosperidade foi marcada por instabilidades e crises contínuas, consequência da falta de uma unidade ideológica, conforme explica Codato (2005). Rosa (2022) ressalta que o período da Ditadura Militar reforçou a concentração de renda entre as classes altas e manteve as desigualdades socioeconômicas e regionais. Assim, apesar do crescimento econômico, o autor fala de uma crise econômica – com aumento da inflação e desequilíbrio do balanço de pagamentos – e crise social – percebida a partir de resultados negativos da política de "distribuição de renda".

Segundo Nery (2010), em crise econômica desde 1974, o início da década de 1980 foi marcada por uma recessão da economia brasileira, a partir de 1981. Com isso, frações de classes dominantes brasileiras que apoiavam o regime militar passaram a se opor a ele. A insatisfação de setores capitalistas como indústria e comércio fizeram esses setores presentes na Diretas Já. Assim, os mesmos setores burgueses que apoiaram o golpe militar atuavam, naquele momento, à frente da campanha Diretas Já.

Nesse cenário, em 1985, tomou posse José Sarney, cujo governo, segundo Codato (2005), foi tratado como um governo ‘de transição’ para a democracia ou um governo ‘misto’ (semidemocrático ou semiditatorial. O final da ditadura militar veio com incertezas resultantes da desestabilização econômica e da hiperinflação, que impactava diretamente o poder aquisitivo e a vida das famílias, e, conseqüentemente, as suas relações com o mundo do trabalho e suas perspectivas de futuro.

O primeiro presidente eleito por voto direto após a ditadura, Fernando Collor de Melo – Collor – ingressava no governo em março de 1990, acompanhado da maior taxa de inflação da história do Brasil (ANDRADA, 2018). Somado a isso, a esperança popular

por um novo período, renovação política, econômica e social. E, assim, recuperar o seu poder de compra e a esperança no país (CARVALHO, 2003). Afinal, “o indivíduo está embebido em um contexto sociocultural que impacta o seu próprio comportamento e o funcionamento da economia” (SCHUHLI, 2021, p. 3)

O principal desafio de Collor era controlar altíssimos níveis de inflação. O maior destaque, para tanto, foi a mudança da moeda, de novo cruzado para cruzeiro, e o bloqueio da liquidez – retenção de valores da poupança. O impacto dessa medida na vida da população como um todo acarretou movimentos para sua retirada do poder, em 1992 (ANDRADA, 2018; CARVALHO, 2003).

Com a Saída de Collor da presidência, o seu vice Itamar Franco assumiu e, no final do seu mandato anunciou o Plano Real, buscando a redução da inflação de forma contínua. e Azenha Neto e Rodrigues (2019), Rocha (2000) e Schuhli (2021) destacam a efetividade desta troca de moeda para o objetivo Rocha (2000) relata uma redução da pobreza absoluta – porém não uniforme – no período imediatamente posterior à introdução da nova moeda, se estabilizando em anos subsequentes.

Segundo Rocha (2000) e Azenha Neto e Rodrigues (2019), essas melhorias e as políticas que vieram desde o fim do governo de Itamar Franco até os mandatos de Fernando Henrique Cardoso estabilizaram a economia e permitiram crescimento de renda per capita. Somado a isso, houve uma redução mais impactante na incidência da pobreza, especialmente no período inicial da nova moeda. No entanto, as regiões norte e nordeste do país permaneceram ou pioraram o seu nível de pobreza.

Essa diferença regional, segundo Rocha (2000) e Azenha Neto e Rodrigues (2019), elucidavam a necessidade de um governo com maior foco em distribuição de renda. Nesse contexto, foi eleito o ex operário Luiz Inácio da Silva – Lula. Apesar de críticas ao governo de Lula, especialmente quanto a continuidade da política econômica de FHC (FREITAS, 2007), justificadas por Azenha Neto e Rodrigues (2019) como meio de, prioritariamente, manter a estabilização monetária, “um conjunto de políticas de inclusão social pode ter contribuído para o bom desempenho do governo Lula na redução da desigualdade e da pobreza” (AZENHA NETO; RODRIGUES, 2019).

Nesse sentido, Azenha Neto e Rodrigues (2019) ressaltam que, a fim de reduzir substancialmente a pobreza e as desigualdades e proporcionar a inclusão plena dos milhões de pobres, no início da sua gestão, foram apresentados dois programas: Fome

Zero' e 'Bolsa família' (resultante da união de programas criados no governo de FHC), que foram os principais pilares do seu governo.

Além disso, foram ampliados sistemas de financiamento e bolsa para ensino superior, implantado sistema de cotas raciais e de renda em universidades públicas e expansão dos Centros de Formação Tecnológica – CEFET, que passaria a Instituto Federal de Educação Tecnológica (IF). Somado a isso, a criação do 'Ciência sem Fronteiras' buscava promover o avanço científico e tecnológico do país, com a internacionalização da ciência e a atração de pesquisadores de ponta para trabalhar no país (AZENHA NETO; RODRIGUES, 2019; FERREIRA, 2012).

Segundo Freitas (2007), as políticas sociais, apesar de não desenvolverem o país, impedem que a população mais pobre morra de fome e evita uma convulsão social. Marques, Ximenes e Uginó (2018) ressaltam que essa política de acesso à educação superior representa substancialmente uma exceção, “já que os estudantes de classes populares que passaram a acessar a universidade por conta da ampliação de vagas gratuitas e das cotas podem assim romper o histórico familiar de inserção precária nos campos econômico e cultural” (MARQUES; XIMENES; UGINO, 2018, p. 544).

Apesar disso, Araújo, Costa e Fitipaldi (2016) e Girelli (2018) apontam para as acusações de corrupção que acometeram os governos do PT, o que levou a uma bipartição ideológica e polarização da população brasileira. Por um lado, fala-se em um governo com grandes ganhos sociais. Por outro, ficou a marca de um governo corrupto, considerando os casos de corrupção que eram investigados e expostos, mesmo que ainda de acordo com os interesses maiores da burguesia.

Desde o processo de Impeachment da presidente Dilma Rousseff, a seara política representa mais uma profunda decepção para a população. Houve um descrédito generalizado do centro da gestão do país. Por um lado, uma massa decepcionada com o governo do PT, também envolvido em escândalos de corrupção. Por outro lado, a decepção com órgãos do governo envolvidos em apuração de crimes, entendendo o processo de *Impeachment* da presidente Dilma Rousseff como golpe.

Nesse cenário, e a partir do que Muffe (2019) denominam como populismo de direita ou, conforme Silva e Rodrigues (2021) chamam de populismo reacionário, foi eleito o candidato de extrema direita Jair Bolsonaro nas eleições de 2018, tomando posse em 01 de janeiro de 2019, como resultado de uma busca por mudança. Segundo Silva e

Rodrigues (2021), com uma agenda “politicamente autoritária, socialmente conservadora e economicamente neoliberal” (SILVA; RODRIGUES, 2021, p.87).

A história do atual presidente, que está em atividade política desde 1989, foi rodeada de trocas de partidos, um dos quais foi expulso (DALMONTE; DIBAI, 2019). Discursos que geraram e continuam gerando discussões e polêmicas, tanto na mídia como no próprio congresso (CIOCCARI; PERSICHETTI, 2018). Atualmente, sua gestão como presidente da república está sendo pautada em direcionamentos que afetam substancialmente o trabalhador, o Sistema Único de Saúde, a educação pública, o sistema previdenciário de uma forma geral e a saúde pública.

Por sua vez, o ano de 2020 foi marcado por evento cataclísmico em cadeia mundial: a Pandemia de Covid-19. Este foi o nome dado à doença causada pelo Corona Vírus, originado na China no final de 2019 e traz grande preocupação em âmbito mundial, pela sua transmissibilidade, mutabilidade e o ainda limitado conhecimento sobre a mesma, especialmente em suas novas variantes. A solução mais eficaz para reduzir seus impactos foi, inicialmente, o distanciamento/isolamento social e, posteriormente, o desenvolvimento das vacinas.

Esse cenário, incomum para a população, causou mudança geral em termos de perspectivas de vida/morte, situação econômica, relações interpessoais, relação consigo mesmo, posicionamentos em relação ao trabalho, à carreira, à família, à saúde e a todas as esferas que cercam o indivíduo. Ainda com o desenvolvimento e o avanço de diversas vacinas no sentido de reduzir os impactos sociais da pandemia e possibilitar um retorno a um cenário mais próximo do “normal”. Portanto, entende-se que existe uma geração em formação, resultado desse evento.

#### DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Para o alcance dos objetivos do presente trabalho, delimitou-se uma pesquisa exploratória, descritiva e qualitativa, dividida em duas etapas: (1) levantamento bibliográfico de eventos históricos, especialmente de cunho político e econômico, que podem ter afetado amplamente a sociedade brasileira, nos séculos XX e XXI; e (2) Coleta de dados qualitativos.

No primeiro momento, foi feita uma pesquisa inicial de eventos com as referidas características que ocorreram no Brasil no período supracitado. A partir desta, foi feita uma busca mais detalhada acerca de cada um dos eventos identificados, a fim de

compreender como esses eventos impactaram na vida da sociedade. Foi possível, então, elucidar uma primeira classificação de gerações, considerando esse impacto e a literatura sobre socialização macro. Em segundo momento, a coleta dos dados qualitativos foi feita entre 20/02/2020 e 07/04/2020, por meio da plataforma digital Survey Monkey, a partir de uma questão aberta, subjetiva.

Os convites para este estudo foram distribuídos a partir de *e-mails* pessoais e profissionais e redes sociais. Perguntou-se: “Vamos falar, agora, sobre os acontecimentos marcantes dos últimos 70 anos. Quando você pensa nos acontecimentos que ocorreram no Brasil e no mundo de 1950 até os dias de hoje, você mencionaria um ou dois que você viveu e foram especialmente importantes para você, sua formação, sua vida, quando estavam acontecendo? Algum acontecimento que impactou na sua vida, que pode tê-lo feito mudar ou formar a sua perspectiva de mundo. O que você lembra acerca desses eventos? Como eles impactaram na sua vida? Por que esses eventos são importantes para você?”

Para tratar os dados e identificar respostas com informações relevantes para a referida pesquisa, inicialmente, retirou-se respostas que não atendiam o objetivo da pesquisa, como as que traziam informações sobre eventos de cunho pessoal, como formação profissional, período na universidade, casamento, filhos, progressão de carreira. Ao final, foram analisadas 452 respostas de indivíduos nascidos entre 1946 e 2002.

As respostas foram analisadas por análise de conteúdo (BARDIN, 2016). Categorizou-se as seguintes informações: (a) ano de nascimento; (b) eventos citados; (c) justificativas para eventos marcantes. Definidas as referidas categorias, foi realizada a leitura integral de todas as respostas e verificadas as frequências dos eventos citados por ano. Foi possível, então, identificar quais eventos foram mais citados por período, bem como as justificativas apresentadas pelos respondentes permitiram perceber quais memórias dos referidos eventos mantinham-se marcantes – memórias coletivas.

Considerando o conjunto de eventos mais citados, com justificativas que coadunavam entre si, percebeu-se que o período de socialização macro está representado entre os participantes desta pesquisa, sendo utilizado, também, como variável para determinação dos anos de início e fim de cada período geracional proposto. Ao fim da elaboração dessa proposta, foram encaminhadas para 4 indivíduos, pertencentes a diferentes gerações, as características das gerações onde cada um deles estaria inserido, conforme

classificação proposta, para verificar se eles se sentiam representados pelas características descritas e eventos citados.

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados dessa pesquisa estão apresentados em duas seções: (a) proposta das gerações considerando eventos históricos alinhados ao processo de socialização macro; e (b) eventos considerados marcantes pelos respondentes, com citações de eventos da coleta de dados qualitativos.

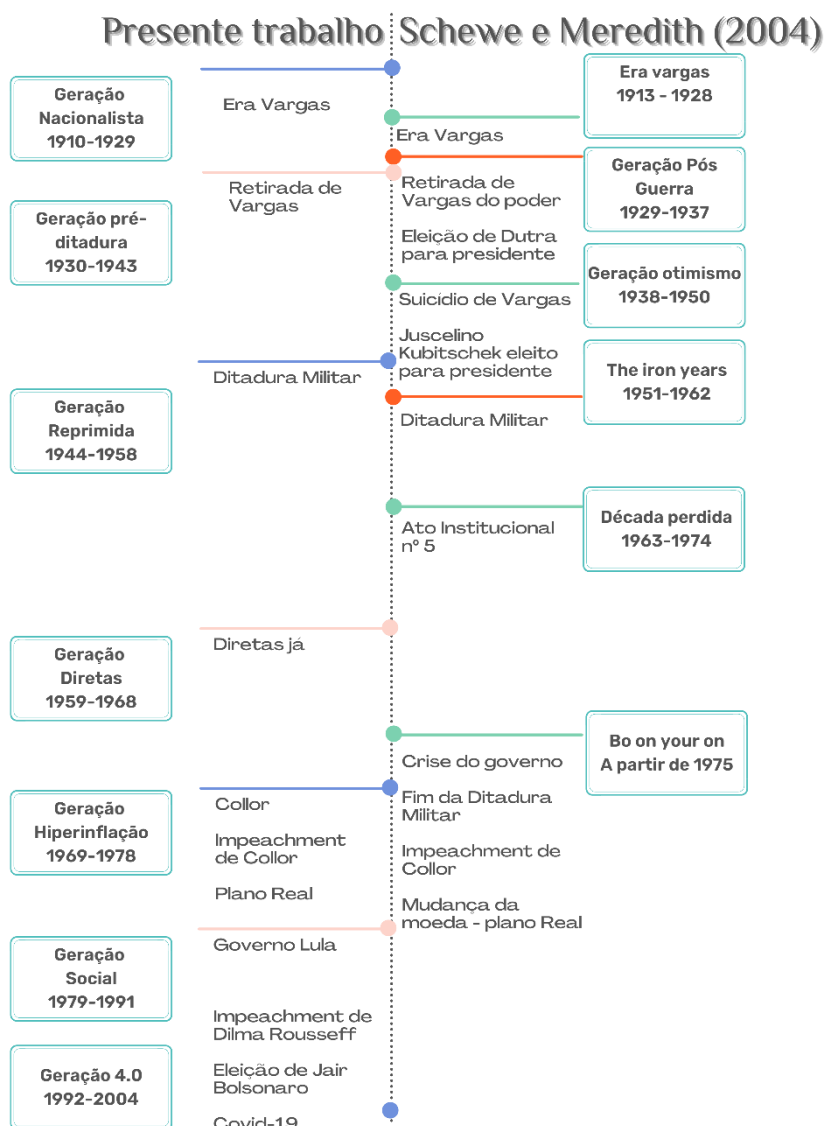
Os referidos relatos, especialmente as justificativas para escolha dos eventos, ajudam a compreender como eles contribuíram para a formação de similaridades em termos de perspectiva de mundo. Bem como é possível perceber que o período de socialização macro condiz com a literatura (SCHEWE; MEREDITH, 2004; OBAL; KUNZ, 2013; PARAMENT, 2013; HENDRICKS; COPE, 2013), permitindo corroborar com a proposta de gerações apresentada nessa seção.

### **5.1 Proposta de gerações para o Brasil – eventos históricos**

Os eventos supracitados tiveram substancial efeito na sociedade como um todo. É importante considerar que alguns indivíduos viveram mais intensamente um desses eventos e outros tiveram influência de mais de um, que ocorreram em períodos próximos. Portanto, além dos períodos dos eventos marcantes e dos anos de socialização, foi considerada, para os resultados apresentados, a possibilidade de o indivíduo viver mais de um evento marcante e o tipo de sentimento gerado com isso. Bem como a organização social no decorrer do seu crescimento, importante para compreender a perspectiva de formação micro.

Schewe e Meredith (2004) consideraram alguns eventos, indubitavelmente marcantes na política brasileira, para classificação de gerações para o Brasil desenvolvido pelas autoras. No entanto, entende-se que alguns desses eventos não foram responsáveis por mudanças sociais substanciais a ponto de originarem uma nova geração. Assim, propõe-se uma nova classificação de gerações brasileiras. A Figura 2 faz uma comparação das gerações propostas por Schewe e Meredith (2004) e pelo presente trabalho:

Figura 3 - Comparações das gerações propostas por Schewe e Meredith (2004) e pelo presente trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores

A **geração Nacionalista** (nascidos entre 1910 e 1929) tinha entre 16 e 24 anos no período da Era Vargas. Segundo Biasoli-Alves (1997), na sua infância, prezava-se pelo respeito aos mais velhos, padrões de vestimentas, valores morais, cumprimento de normas. Devido à propaganda governamental maciça e tendenciosa e à exaltação dos valores nacionais, os membros dessa geração desenvolveram um forte culto ao nacionalismo, além de perceberem o estado como solução para todos os problemas nacionais. Somado a isso, aceitam autoridade e sentem que ter experiências é melhor do que possuir bens materiais.

A **geração Pré Ditadura** (nascidos entre 1930 e 1943) vivenciou, entre a infância e a adolescência, os efeitos socioeconômicos da participação do Brasil na Segunda Guerra



Mundial, a partir de 1942 – escassez e o encarecimento de bens essenciais (BARONE, 2013), que se prolongou com a saída de Getúlio Vargas do poder, em 1945. Bem como, entre a adolescência e o início da fase adulta, uma crise social generalizada no período pré-ditatorial e o início da ditadura. A escassez de produtos industrializados, especialmente em decorrência da Segunda Guerra Mundial e da crise política e econômica, os levou a dar mais ênfase ao "ser", em vez de "ter".

Por sua vez, a **geração Reprimida** (nascidos entre 1944 e 1958) tinha pais que pertenciam à Geração Vargas, mas essa geração começa a ter, gradativamente, menos brincadeiras nas ruas e interações sociais. Sua educação tinha foco no controle do comportamento, a fim de se tornarem adultos bem-educados. A década de 1950 foi marcada pela inserção da TV nas casas das famílias de classe média. Difundia-se ainda mais, assim, a ideia de convivência social, mesmo no ambiente doméstico, dividida de acordo com as idades. Dessa forma, a interação social que ocorria entre as mais diversas fases da vida no início do século, foi dando espaço à predominância de “criança com criança, jovem com jovem, adulto com adulto, velho, se possível, com velho” (BIASOLI-ALVES, 1997, p. 42).

Em termos de eventos marcantes, essa geração estava no período de socialização macro entre os anos de 1960 e 1982. Este foi um período que ainda se viveu um pouco da crise pré-ditatorial, mas foi mais impactado pela repressão que se vivenciou na ditadura militar, com AI5. Ou seja, foi uma geração ainda com formação bastante repressora, desde a socialização micro e se fortalecendo na socialização macro. Segundo Schewe e Meredith (2004), enquanto *baby boomers* desfrutavam, nos EUA, de liberdades e liberalismos cada vez maiores, o Brasil era tomado pela repressão e violência da ditadura militar que, muitas vezes, culminava em hostilidade ou alienação.

A **geração Diretas** (nascidos entre 1959 e 1968) nasceu durante a ditadura militar e a fase mais violenta deste período foi vivenciada no decorrer da infância. Porém, sua socialização macro ocorreu no final do AI5, da ditadura militar e no movimento Diretas Já – entre 1977 e 1992. Ainda tiveram alguma influência da repressão do AI5, mas a ideia de conquista a partir do movimento popular é mais marcante para esse grupo geracional.

Assim, mais do que viver o sentimento de repressão, junto com sua revolta, internalizou-se a possibilidade de que essa revolta podia ser propulsora para conquistas

maiores. Porém, ainda guarda a ideia de que o estado é responsável e, portanto, passível de solucionar os problemas ligados à sociedade como um todo. Tendem a acreditar, então, que o poder popular é capaz de representatividade e conquistas perante o governo.

Além do movimento “Diretas Já”, essa geração também viveu, na socialização macro, as crises econômicas que se agravaram no final da década de 1970 e no decorrer da década de 1980. Neste cenário, acreditando no poder da mudança, elegeram um presidente com ideias novas e revolucionárias, na primeira eleição direta após o fim da ditadura militar. No entanto, as consequências desse governo são mais marcantes para a geração seguinte.

A **geração Hiperinflação** (nascidos entre 1969 e 1978) viveu o período de socialização macro após a ditadura militar, inseridos na crise econômica proveniente desta. Dessa forma, com incertezas resultantes desse período de desestabilização da economia e hiperinflação, o insucesso do Plano Collor e seu consequente *Impeachment* e as primeiras consequências da posterior estabilidade econômica advinda do Plano Real. Assim, diante da influência direta do cenário de crise no poder aquisitivo e na vida das famílias, bem como na sua relação com o mundo do trabalho e as perspectivas de futuro (CARVALHO, 2003; SCHUHLLI, 2021), espera-se dessa geração comportamento mais conservador e avesso ao risco.

Uma vez experimentando os primeiros resultados do plano Real, o qual, dentre outras coisas, acompanharam a entrada de produtos estrangeiros e, por consequência, a entrada de tecnologias como smartphones e a ampliação da internet banda larga. Inserção da tecnologia e a utilização em larga escala de tecnologias de comunicação favorecem que as informações sejam transmitidas em tempo real e os efeitos da globalização sobre a educação dessa geração passa a ser amplamente sentido.

A **geração Social** (Nascidos entre 1979 e 1991) vivenciou o período de socialização macro, prioritariamente, no período do que chamamos de “Era Lula”, entre os governos de Lula e Dilma Rousseff. Trata-se de um período de maior estabilização da economia e de políticas sociais que, ao favorecer a inserção dos mais jovens na universidade, tornaram a mão de obra com maior formação acadêmica.

Espera-se, dessa geração, a percepção de que é possível que haja espaço para todos na sociedade. Bem como, a partir dessa perspectiva, a ideia de uma geração que passa a ter

um olhar mais holístico da sociedade, trazendo à tona discussões que, outrora, não encontravam substancial espaço na sociedade para se expressar, a exemplo do feminismo, homossexualismo, racismo, sexualidade e espaço do pobre na sociedade.

Ainda nesse período de formação, ampliava-se em velocidade exponencial o uso de tecnologias de comunicação, reduzindo distâncias, aumentando a velocidade de difusão de informações e inserindo de maneira ainda mais profunda o país no cenário da globalização. O aumento da violência, especialmente em grandes cidades, aliada ao uso de redes sociais virtuais ajuda a diminuir distâncias, mas reduz o convívio presencial.

A **geração 4.0** (nascidos entre 1992 e 2005) é marcada por relações interpessoais que se tornam gradativamente mais fluídas e a relação com os pais permite prolongar a estadia em suas casas. As tecnologias de comunicação favorecem que as informações sejam transmitidas em tempo real e os efeitos da globalização sobre a educação dessa geração é amplamente sentido. Assim, espera-se dos membros desta geração comportamentos mais liberais e adaptativos.

Em decorrência das mudanças provenientes da globalização e do desenvolvimento tecnológico mundial em curto espaço de tempo, essa geração vivenciou mais sensivelmente mudanças no mundo do trabalho, com exigência de novos conhecimentos e habilidades, desaparecimento ou redefinição de algumas profissões e o surgimento de novas, novos meios para armazenamento e compartilhamento de dados e informações e novos tipos de empresa se estabelecem e crescem na economia do país.

Dentro dessas novas definições no mundo do trabalho, tem sido recorrente, especialmente pelas gerações mais novas, falas desesperançosas no que tange a impossibilidade de aposentadoria. Isso porque a Reforma da Previdência ampliou o tempo necessário de contribuição e a idade mínima necessária para se aposentar, o que leva essa geração à sensação de ser substancialmente difícil chegarem a esse período.

Isso se soma às possibilidades de novas relações de trabalho que vêm se ampliando, como a exigência de abertura de CNPJ – que descaracteriza o vínculo empregatício e, portanto, os valores pagos pelo trabalhador e pelo empregador para fins de aposentadoria deixam de ser obrigatórios. Além disso, a ampliação da Uberização, fenômeno caracterizado também por não haver vínculo empregatício entre o trabalhador e a organização, somado aos baixos valores pagos pela hora de trabalho, fortalecendo a exploração do trabalhador.

Essa geração viveu, ainda, em seu período de formação, o governo de Dilma Rousseff, seu *impeachment*, a eleição do presidente Jair Bolsonaro e está vivendo o governo deste e a pandemia de Covid-19. Assim, trata-se de uma geração em formação, vivenciando um evento cataclísmico no presente momento e passando por mudanças provenientes dele. Considerando o período de socialização macro, entende-se que os nascidos em 2005 estão, em 2022, iniciando este período. Portanto, nascidos após 2005 ainda não guardam memórias coletivas de forma a compor uma geração.

### 5.2 Proposta de gerações para o Brasil – pesquisa empírica

Dentre os 452 participantes da presente pesquisa, 60,40% são do sexo feminino, 32,30% nascidos na década de 1980 e 48% com formação acadêmica de mestrado ou doutorado. Os resultados indicam que os eventos marcantes ocorreram em dois momentos da vida dos respondentes: (1) no período de socialização macro; (2) na infância, quando os resultados do evento impactam substancialmente a vida e a relação da sua família. Essa diferença pode ser percebida em alguns relatos, que serão apresentados nessa seção.

Inicialmente, percebe-se que a *geração Reprimida – nascidos entre 1944 a 1958* – (31 indivíduos) cita substancialmente o golpe e a ditadura militar como eventos que marcaram sua vida e impactaram na sua forma de ver o mundo. Um período caracterizado pela perda de direito ao voto e repressão à expressão. Alguns respondentes relataram que eram crianças quando ocorreu o golpe. No entanto, seu período de socialização macro foi durante a ditadura. O Quadro 3 apresenta alguns discursos de respondentes dessa geração.

Quadro 3 - Discurso de respondentes da Geração Reprimida sobre eventos marcantes

Respondente/ano de nascimento	Discurso
R. 981 / 1952	O período da ditadura militar no Brasil foi definidor para minha formação política e cidadã e para consolidar minha visão de mundo e da importância de participar da luta por um país e um mundo mais justo e igualitário. Militei no movimento estudantil nesse período da ditadura, década de 70, o que levou a exercitar minha capacidade de ouvir, discutir e formar opinião sobre fatos históricos e políticos (...).
R. 713 / 1955	O golpe militar de 1964. Eu era criança e vi meu pai ser preso por lutar por igualdade de direitos no Brasil. Isso me fez lutar também contra a injustiça social e contra o capitalismo desumano.
R. 952 / 1955	Situação política do Brasil nos anos 70 (governo militar). O que lembro: Muita desconfiança nos relacionamentos interpessoais no ambiente público, à exemplo da universidade. Impacto: Distorção da visão de mundo, enfraquecimento da confiança interpessoal, agressividade nos espaços públicos

Fonte: Dados da pesquisa

As respostas apresentadas no Quadro 3 evidenciam uma memória coletiva atrelada à violência, ao enfraquecimento da confiança, corroborando com o que foi citado por Schewe e Meredith (2004), acerca da hostilidade e falta de confiança das relações interpessoais. No entanto, algumas dessas respostas elucidaram, também, a preocupação com um mundo mais justo. Vale ressaltar, porém, que a perspectiva de um mundo mais justo e igualitário pode variar a depender dos valores que foram ensinados a estes indivíduos desde o seu período de socialização micro.

Os respondentes da *Geração Diretas – nascidos entre 1959 a 1968* – (69 indivíduos) continuavam relatando – em menor proporção – a ditadura militar. Porém, atrelado ao movimento ‘Diretas Já’, ao fim da ditadura e ao processo de redemocratização. Foram citados, ainda, a queda do muro de Berlim, a chegada do homem à lua e a morte de Tancredo Neves – relacionado ao fim da Ditadura Militar. Alguns relatos de respondentes desta geração estão apresentados no Quadro 4.

Quadro 4 - Discurso de respondentes da Geração Diretas sobre eventos marcantes

<b>Respondente/ano de nascimento</b>	<b>Discurso</b>
R. 591 / 1960	Fim da ditadura militar - para que as pessoas não sejam torturadas e mortas. Para que as pessoas possam escolher seus representantes. (...)
R. 488 / 1961	Chegada do homem a lua! Me lembro que pensei que o ser humano tem capacidades ilimitadas! Posso chegar onde eu quiser. Queda do muro de Berlin: Nada é para sempre! Tudo tem um ciclo e um fim.
R. 1014 / 1962	Campanha das Diretas Já. Abriu meus olhos de jovem para a realidade política e histórica do Brasil. Mudou minha forma de ver e pensar as coisas, a acreditar em mudanças, indo num sentido totalmente contrário daquele em que fui criada.
R. 56 / 1964	Democratização do regime político do país. Foi um período onde o país se renovou, a esperança por dias melhores voltou. A principal mudança foi que me senti mais livre para falar, me comportar, me expressar de uma forma geral. Antes tudo era muito controlado e o medo era uma constante.
R. 386 / 1964	“Em 1974 meu pai foi perseguido por ser funcionário público e não se filiar ao partido do governo, a ARENA. Mudamos de estado. Sofremos. Vivi a opressão. Com o fim do regime militar, poder expor minhas [ideias] sem medo de ser reprimida, foi uma experiência interessante. As duas experiências me ensinaram a valorizar a liberdade de expressão.”

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando conjuntamente as respostas das duas gerações, entende-se que quem citou a Ditadura Militar e o AI5 foi mais marcado com a repressão e a violência advindos desse contexto e espera-se deles comportamentos que reflitam isso. Enquanto os nascidos alguns anos depois, mesmo tendo vivido o AI5, mostrou-se mais marcante o movimento popular que deixou um sentimento de poder do povo e ‘libertação’ da repressão.

Evidencia-se, nas respostas apresentadas no Quadro 4, a importância da liberdade de escolha e expressão como algo integrado entre seus valores preponderantes a partir da

experiência do fim da ditadura. Percebe-se, então, a importância desse evento em termos de memória coletiva, como uma quebra do padrão que vinha sendo vivenciado. Somado a isso, foi elucidado que essa liberdade conquistada era oposta ao que haviam vivenciado e aprendido no período de socialização micro.

Em se tratando da *Geração Hiperinflação – nascidos entre 1969 a 1978* – observou-se, a partir de 99 respostas, que os nascidos nesse período ainda citaram as Diretas Já e o retorno das eleições diretas/democracia. Porém, os referidos eventos ocorreram quando essa geração ainda estava na infância. Portanto, sua vivência tão cedo nesses eventos marcou em decorrência dos efeitos na família ou em pessoas importantes em volta.

Por sua vez, foram substancialmente citados eventos ocorridos nos primeiros anos da década de 1990: a eleição de 1989, a partir da qual o presidente Collor tomou posse em 1990; os Planos Collor, a retenção da poupança, o Impeachment do referido presidente e o Plano Real e a estabilização da economia decorrente deste plano. O Quadro 5 elucida alguns discursos dos respondentes da Geração Hiperinflação.

Quadro 5 - Discurso de respondentes da Geração Hiperinflação sobre eventos marcantes

<b>Respondente/ano de nascimento</b>	<b>Discurso</b>
R. 363 / 1974	Década de 80 hiperinflação, desvalorização da moeda. Momento de crise e escassez de alimentos.
R. 872 / 1973	“A volta da democracia no país, porque devolveu a liberdade de pensamento aos brasileiros”
R. 757 / 1971	Nas eleições de 1989, seguidas do impeachment de Collor, despertei para a importância da prática política.
R. 920 / 1977	Em minha infância e adolescência lembro das crises dos governos Sarney e Collor, sem acesso a comida, roupas, eletrodomésticos, brinquedos, eventos culturais. A poupança presa. (...).

Fonte: Dados da pesquisa

Os relatos apresentados no Quadro 5 confirmam o que foi citado na subseção anterior, acerca dessa geração ser fortemente marcada pela crise de hiperinflação e, em decorrência disso, com restrição de acesso até mesmo à alimentação. Compreende-se, portanto, que essa geração tenha desenvolvido uma aversão ao risco.

*Geração Social – nascidos entre 1979 a 1991* - A partir da década de 1980, ainda foram citados, pelos 187 respondentes, o plano Collor e a mudança da moeda, mas com justificativas ligadas à família (a vida da família mudou e a perspectiva da família também mudou) – portanto, ao período de socialização micro. Porém, mais marcante para os nascidos nesse período é a eleição de Lula e o período que esteve como presidente.

Seu governo tinha a proposta de redistribuição de renda e redução da pobreza (AZENHA NETO; RODRIGUES, 2019; FREITAS, 2007; MARQUES; XIMENES; UGINO, 2018). Portanto, representou esperança, especialmente para os mais pobres, de ter espaço na sociedade para conquistar o que não seria possível sem tais políticas, bem como maior acesso ao ensino superior. Além disso, é substancialmente citado por esse grupo geracional o ataque às torres gêmeas, sendo justificado por uma percepção de ameaça à hegemonia norte americana. Alguns desses relatos estão apresentados no Quadro 6.

Quadro 6 - Discurso de respondentes da Geração Social sobre eventos marcantes

<b>Respondente/ano de nascimento</b>	<b>Discurso</b>
R. 760 / 1983	<i>Impeachment</i> de Color e a criação do real. Impactou a minha vida porque mesmo criança eu assistia os noticiários e precisava acompanhar as mudanças diárias da URV para meus pais trocarem o preço das mercadorias, pois nós tínhamos uma mercearia. Logo, esses eventos foram importantes para que eu pudesse ter noção da importância da política e da economia de um país na vida das famílias.
R. 799 / 1983	O que impactou diretamente não só a minha como a de todos os brasileiros foi o golpe de Fernando Collor de Melo. Eu era criança, mas senti na pele o que era ter uma condição financeira boa e ir para uma situação difícil (...).
R. 1146 / 1987	Eleição PT nos anos 2000, significou acesso e oportunidade de melhoria de vida e estudo para mim. Fui contemplada com bolsa ProUni, a primeira da família a fazer faculdade. O salário da minha mãe, empregada doméstica na época, melhorou e conseqüentemente as nossas condições de vida.
R. 996 / 1985	A posse do Presidente Lula, em 2003. Esse evento me marcou muito porque significou para mim esperança na melhoria do país. Lembro-me que estava terminando o segundo grau e estava sem perspectiva de vida, pois não tinha emprego em vista e as vagas nas Universidades públicas eram escassas. Eu tinha medo de não ser nada, não ter uma formação superior e ter de trabalhar no comércio na minha cidade do interior da Bahia. Parece-me que eu não estava equivocado com o sentimento de esperança de o Brasil melhorar.
R. 650 / 1987	Lembro da posse de Luis Inácio Lula da Silva em 2003, eu tinha apenas 16 anos... Lembro que chorei bastante com meus pais na sala... Mainha dizia que a nossa vida ia mudar, que tinha chegado a hora do pobre vencer... E chegou... Nos 10 anos após esse evento, eu já estava formada, atuando na minha área e prestes a tomar posse em concurso público... Tanta coisa aconteceu nesses 10 anos, na minha vida, na vida da minha família e de pessoas tão pobres quanto nós...

Fonte: Dados da pesquisa

Ao citar o governo de Lula, percebe-se falas referentes às políticas sociais dos governos do Partido dos Trabalhadores. Foram 8 anos de governo de Lula, somados aos 6 anos do governo de Dilma Rousseff – cujo governo foi uma continuidade dos projetos de Lula. Isso explica que essa seja a geração mais extensa proposta por este trabalho. Trata-se de um período muito mais lembrado pelos benefícios aos mais pobres do que à corrupção vinculada ao partido.

Os relatos de melhora de vida e de ascensão familiar elucidam uma geração com maior tendência ao olhar para o todo. Por sua vez, o governo da presidente Dilma Rousseff é mais presente na memória da próxima geração a partir do seu *impeachment*, como uma quebra perigosa na democracia e ao espaço da mulher.

Os 66 respondentes nascidos na década de 1990 – correspondente à **geração 4.0** (*nascidos entre 1992 a 2004*) – mencionaram a eleição de Lula e o Impeachment de Dilma. Estes, inclusive os nascidos no início do século XXI, citaram substancialmente a última eleição, que elegeu o presidente Jair Bolsonaro. São eventos interligados politicamente (DALMONTE; DIBAI, 2019) e o fato de terem sido citados conjuntamente permite inferir que eles marcaram o mesmo grupo geracional.

Além disso, a atual conjuntura Covid-19, bem como as incertezas do próximo dia, de quanto tempo mais irá durar, a condição de isolamento social, somados ao posicionamento do presidente da república acerca da doença. Como esses eventos estão acontecendo nesse momento, não há uma precisão do que esperar, em termos de comportamento, para essa geração. Relatos de respondentes da Geração 4.0 estão no Quadro 7.

Quadro 7 - Discurso de respondentes da Geração 4.0 sobre eventos marcantes

<b>Respondente/ano de nascimento</b>	<b>Discurso</b>
R. 227 / 1995	Eu citaria a ascensão de governos de direita ao poder, sob uma pauta voltada aos costumes tradicionais. Que eles foram eleitos por pessoas que possuem medo de dar espaço a pessoas diferentes delas. Senti um medo que nunca tinha experimentado, por ter nascido em um mundo essencialmente democrático, medo de ser calada e medo da intolerância. Me espanta nele o medo que as pessoas têm de outras que eram oprimidas conseguirem ter voz (...).
R. 746 / 1992	“Nesse momento, passamos por um estado crítico em relação a saúde. Uma pandemia se instalou, as pessoas se viram obrigadas a se distanciarem pelo bem de todos, coisa que minha geração nunca viveu. Em mim, fica a sensação de medo... Medo de perder as pessoas que amo, medo das pessoas não entenderem a necessidade desse isolamento e o quadro se agravar, medo das notícias que chegam! Medo do mundo não se recuperar. O que vem depois!?! A gente torce pelo melhor, para que a humanidade entenda o quanto é importante cuidarmos uns do outros, e de nós mesmos. Cuidar do nosso planeta. Esse é o desejo que fica.”
R. 182 / 1997	Corona Vírus. Há uma ameaça eminente de um vírus que ataca principalmente a população mais idosa ao redor do mundo, mas também há uma ameaça acerca da crise econômica que muito provavelmente o mundo todo sofrerá depois que os "isolamentos" sociais cessarem.

Fonte: Dados da pesquisa

Referente a falas sobre COVID-19, ressalta-se que a coleta de dados encerrou em 07/04/2020, ainda havendo longo período a ser vivenciado deste evento, até os dias atuais. Portanto, esse período em que foi e está sendo vivenciada a pandemia de



COVID-19 posteriormente à coleta dos dados ainda representa um período formativo dessa geração.

#### CONTRIBUIÇÕES, IMPLICAÇÕES, LIMITAÇÕES E AGENDA

Quando se aborda sobre gerações, a classificação amplamente difundida no mundo foi desenvolvida em uma realidade específica e substancialmente diferente da brasileira. Nesse sentido, é importante compreender, conforme foi elucidado ao longo deste artigo, que o indivíduo tem características desenvolvidas a partir de especificidades marcantes nos seus períodos de formação micro (infância/família) e macro (início da vida adulta/social).

Dessa forma, compreender a formação das gerações sob a ótica apresentada no presente artigo, embasado no contexto social histórico e cultural brasileiro, representa uma importante contribuição à literatura. Especialmente, considerando que somente um estudo nesse sentido foi realizado no Brasil (Schewe e Meredith, 2004) e os achados não foram confirmados empiricamente. Além do que, decorridos 18 anos, duas novas gerações foram evidenciadas nesse artigo.

Somado à contribuição para a literatura, que se beneficia ainda mais com outros estudos que utilizem e validem a classificação proposta, é possível falar em benefícios para a sociedade como um todo. Inicialmente, é importante considerar que evidenciar experiências vivenciadas dentro da sua realidade gera no indivíduo identidade e identificação. O que favorece a sua compreensão acerca de si, do seu grupo geracional e dos demais grupos geracionais com os quais se compartilha convívio.

Na sociedade como um todo, é possível falar no convívio mais intenso entre seis das gerações aqui apresentadas, somadas às gerações de bebês e crianças que estão em período de socialização micro e terão impacto desta na sua futura construção geracional. Essas gerações compartilham espaços sociais diversos, desde trabalho até o convívio social no dia a dia.

Compreender o que caracteriza cada uma das gerações possibilita uma compreensão mais ampla da sociedade, o que apresenta para os diversos setores da sociedade possibilidades de desenvolver experiências sociais, meios de trabalho e socialização mais harmônicos, bem como comunicação e direcionamentos mais assertivos para os diversos setores da sociedade e áreas da vida do indivíduo. Além disso, toda atividade

cuja setorização por grupos de idades ou gerações for importante será beneficiada com os achados dessa pesquisa.

Compreende-se uma limitação dessa pesquisa, que abre espaço para novas pesquisas, é um não equilíbrio na quantidade de respondentes por geração, especialmente os mais velhos. Compreende-se, assim, que estudos com abordagens outras que não somente virtual contribuiriam nesse sentido. Indica-se, também, estudos ampliando a compreensão das gerações, a partir de construtos voltados para a compreensão do indivíduo na sociedade e no trabalho, como valores pessoais, valores relativos ao trabalho, comprometimento organizacional, entrenchamento organizacional, entre outros.

## CONCLUSÃO

Ao se referir a gerações, fala-se de grupos de pessoas que nasceram em intervalos de anos comuns e que, uma vez tendo compartilhado momentos marcantes na sociedade, acabam por desenvolver perspectivas similares acerca de diversos aspectos da vida. Logo, uma vez a formação de gerações estando diretamente atrelada a cultura e eventos que marcaram determinada sociedade, não faz sentido que sociedades com culturas e eventos diferentes compreendam os indivíduos a partir de caracterizações que se embasaram em outras culturas. Partindo da necessidade deste olhar direcionado à cultura brasileira, essa pesquisa foi desenvolvida.

A partir de levantamento bibliográfico de eventos marcantes na sociedade brasileira nos últimos 90 anos (Era Vargas – 1930 até os dias atuais), chegou-se a uma classificação de 7 períodos geracionais, a saber: Geração nacionalista (nascidos nos anos 1910 a 1929); Geração pré-ditadura (1930 a 1943); Geração reprimida (1944 a 1958); Geração Diretas (1959 a 1968); Geração Hiperinflação (1969 a 1978); Geração Social (1979 a 1991); Geração 4.0 (1992 a 2005). Adicionalmente, a descrição dessas gerações foi encaminhada para indivíduos pertencentes a essas gerações, a fim de confirmar se sentiam representadas. E todos os *feedbacks* foram no sentido de se sentir representado.

Porém, é importante ressaltar que está ocorrendo um evento marcante em projeção mundial, com perspectiva de surgimento de nova geração. Apesar do âmbito mundial desse evento – pandemia de Covid-19, a peculiaridade do posicionamento do presidente

– também relatado como evento marcante – mantém especificidades dessa geração brasileira, apesar de alguns autores defenderem a geração global.

### Referências

- ANDRADA, A. S. F. Quem, afinal, apoiou o Plano Collor? *Brazilian Journal of Political Economy*, v. 38, n. 4), 2018.
- ARAÚJO, C. M.; COSTA, S. F.; FITTIPALDI, I. Boa noite, e boa sorte: determinantes da demissão de ministros envolvidos em escândalos de corrupção no primeiro governo Dilma Rousseff. **Opinião Pública**, Campinas, v. 22, n. 1, 2016.
- AZENHA NETO, A.; RODRIGUES, R. Crescimento econômico nos governos FHC e Lula. **Revista Teoria e Evidência Econômica**, v. 25, n. 53, p. 243-274, 2021.
- BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. Lisboa: LDA, ed. 70, 2016.
- BARONE, J. **1942: O Brasil e sua guerra quase desconhecida**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2013.
- BEAVEN, J. Generational Differences in the Workplace: Thinking Outside the Boxes. **Contemporary Journal of Anthropology and Sociology**, v. 4, n. 1, p. 68-80, 2014.
- BRUG, W. V.D; REKKER, R. Dealignment, realignment and generational differences in The Netherlands. **West European Politics**, v. 44, n. 4, p. 776-801, 2020.
- BIASOLI-ALVES, Z. M. M. Famílias brasileiras do século XX: os valores e as práticas de educação da criança. **Temas psicol.**, v. 5, n. 3, p. 33-49, 1997.
- CIOCCARI, D.; PERSICHETTI, S. Armas, ódio, medo e espetáculo em Jair Bolsonaro. **Revista Alterjor**, v. 18, n. 2, p. 201-214, 2018.
- CARVALHO, C. E. O fracasso do Plano Collor: erros de execução ou de concepção? **Economia**, Niterói, v.4, n. 2, p.283-331, 2003.
- CASTRO NETTO, D. A. Ditadura militar, propaganda e otimismo no Brasil dos anos 1970. **Revista Trilhas da História**, v.8, n.16, p.72-96, 2019.
- CHAUVEL, L.; SCHRÖDER, M. Generational Inequalities and Welfare Regimes, **Social Forces**, v. 92, n. 4, p. 1259-1283, 2014.
- CODATO, A. N. Uma história política da transição brasileira: da ditadura militar à democracia. **Revista de Sociologia Política**, Curitiba, n. 25, p. 83-106, 2005.
- CORSI, F. L. **Estado Novo: política externa e projeto nacional**. 1. ed. São Paulo: Editora UNESP, v. 1. 304.p., 2000.
- COX, A.; HANNIF, Z.; ROWLEY, C. Leadership styles and generational effects: Examples of US companies in Vietnam. **International Journal of Human Resource Management**, v. 25, n. 1, p. 1-22, 2014.

- DIAS, A. B. **A verdade dita é dura**: “Histórias da verdade” do/no jornalismo e a ditadura militar no Brasil. 2018. 387 f. Tese (Doutorado em Comunicação). Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2018.
- DALMONTE, E.; DIBAI, P. C. A ascensão do radicalismo de direita no mundo: novos dilemas de um velho problema. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**, n. 14, 2019.
- DUH, H.; STRUWIG, M. Justification of generational cohort segmentation in South Africa. **International Journal of Developing Countries**, v. 10, n. 1, p. 89-101, 2015.
- EDMUNDS, J.; TURNER, B. S. Global generations: social change in the twentieth century. **The British Journal of Sociology**, v. 56, n. 4, p. 559-577, 2005.
- EGRI, C. P.; RALSTON, D. A. Generation Cohorts and Personal Values: A Comparison of China and the United States. **Organization Science**, v. 15, n. 2, p. 210-220, 2004.
- FERREIRA, S. Reformas na Educação Superior: de FHC a Dilma Rousseff (1995-2011). **Linhas Críticas**, v. 18, n. 36, p. 455-472, 2012.
- FERNÁNDEZ-DURÁN, J. J. Defining generational cohorts for marketing in Mexico. **Journal of Business Research**, v. 69, n. 2, p. 435-444, 2016.
- FREITAS, R. C. M. O governo Lula e a proteção social no Brasil: desafios e perspectivas. **Rev. katálysis**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 65-74, 2007.
- GARDINER, S.; GRACE, D.; KING, C. Is the Australian domestic holiday a thing of the past? Understanding baby boomer, Generation X and Generation Y perceptions and attitude to domestic and international holidays. **Journal of Vacation Marketing**, v. 21, n. 4, 336–350, 2015.
- GILLEARD, C. Cohorts and Generations in the Study of Social Change. **Social Theory & Health**, v. 2, n. 1, 2004.
- GIRELLI, L. S. Discursos Contra Lula e o PT: Expressões do ódio no cenário político brasileiro no pré-impeachment de Dilma Rousseff. **Revista Idealogando**, v. 2, n. 2, 2018.
- GRAY, S. G.; RAIMI, K. T.; WILSON, R.; ÁRVAI, J. Will Millennials save the world? The effect of age and generational differences on environmental concern. **Journal of Environmental Management**, v. 242, p. 394-402. 2019.
- HAHN, J. A. Managing Multiple Generations: Scenarios from the Workplace. **Nursing Forum na independente voice of nursing**, v. 46, n. 3, p. 119-127, 2011.
- HENDRICKS, J. M.; COPE, V.C. Generational diversity: what nurse managers need to know. **Journal of Advanced Nursing**, v. 69, n. 3, p. 717–725, 2013.
- HIGGS, P.; GILLEARD, C. Generational conflict, consumption and the ageing welfare state in the United Kingdom. **Ageing & Society**, v. 30, n. 8, p. 1439–1451, 2010.

HIRST, W.; YAMASHIRO, J. K.; COMAN, A. Collective Memory from a Psychological Perspective. **Trends in Cognitive Sciences**, v. 22, n. 5, p. 438-451, 2018.

HOLTZ, T. D. **Geração z: novos consumidores do mercado e a equidade de gênero nas campanhas publicitárias, no mercado de Portugal e do Brasil.** Dissertação (Mestrado em Design e Publicidade) – Faculdade de Design, Tecnologia e Comunicação – IADE – Universidade Europeia. P. 74, 2020.

JACKSON, V.; STOEL, L. BRANTLEY, A. Mall attributes and shopping value: Differences by gender and generational cohort, **Journal of Retailing and Consumer Services**, v. 18, n. 1, p. 1-9, 2011.

LÍRIO, A. B.; GALLON, S.; COSTA, C. Percepções da Qualidade de Vida no Trabalho nas Diferentes Gerações. **Gestão & Regionalidade**, v. 36, n. 107, p. 201-220, 2020.

LYONS, S.; KURON, L. Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. **Journal of Organizational Behavior**, n. 35, p. S139–S157, 2014.

MALONI, M.; HIATT, M. S.; CAMPBELL, S. Understanding the work values of Gen Z Business Students. **The International Journal of Management Education**, v. 17, n. 3, 2019.

MANNHEIM, K. The Problem of Generations, **Essays on the Sociology of Knowledge**, p. 276-320, 1952.

MARQUES, J. B.; SILVA, E. F. C. O papel do Estado: Um retrato da administração pública na Era Vargas com um diálogo a partir da obra de Pedro Cezar Dutra Fonseca. “Vargas: O capitalismo em construção”. **Revista Mosaico**, v. 9, n. 2, p. 18-23, 2018.

MARQUES, R. M.; XIMENES, S. B.; UGINO, C. K. Governos Lula e Dilma em matéria de seguridade social e acesso à educação superior. **Brazilian Journal of Political Economy**, São Paulo, v. 38, n. 3, p. 526-547, 2018.

MOUFFE, C. **Por um populismo de esquerda.** São Paulo: Autonomia Literária, 2019.

MURPHY, E. et al. Generational value differences of baby boomers in Thailand. **Asia Pacific Business Review**, v.16, p. 545-566, 2010.

NERY, V. E. Diretas Já: a busca pela democracia e seus limites. **Lutas Sociais**, São Paulo, n.24, p.70-77, 2010.

OBAL, M. W.; KUNZ, W. H. Trust development in e-services: A cohort analysis of Millennials and Baby Boomers. **Journal of Service Management**, v. 24, n. 1, 2013.

PARAMENT, A. Generation Y vs. Baby Boomers: Shopping behavior buyer involvement and implications for retailing. **Journal of Retailing and Consumer Services**. v.20, p. 189-199, 2013.

PELZ, M. L. SMIDT, C. E. Generational Conversion? The Role of Religiosity in the Politics of Evangelicals. **Journal of Scientific Study of Religion**, v. 54, n. 2, 2015.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; PICCININI, V. C.; BITENCOURT, B. M. Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil? **Revista Organizações e Sociedade**, v.19, n.62, p. 551-558, 2012.

ROCHA, S. Pobreza e desigualdade no Brasil: o esgotamento dos efeitos distributivos do plano real. **Texto para discussão (IPEA)**, n. 721, 2000.

ROSA, L. Celso Furtado, o Golpe de 1964 e a Ditadura Militar. **Rev. Inst. Estud. Bras.**, São Paulo, n. 81, p. 63-83, 2022.

SCHEWE, C. D.; MEREDITH, G. E. Segmenting global markets by generational cohorts: Determining motivations by age. **Journal of Consumer Behavior**, v. 4, n. 1, p. 51-63, 2004.

SCHUHLLI, G. T. Uma análise comparativa do plano cruzado e do plano real sob a perspectiva da socioeconomia. **Revista da FAE**, v. 24, n. 1, 2021.

SILVA, M. G.; RODRIGUES, T. C. M. O Populismo de direita no Brasil: neoliberalismo e autoritarismo no governo Bolsonaro. **Mediações Revista de Ciências Sociais**, v. 26, n. 1, p. 86-107, 2021.

SILVA, R. C.; DUTRA, J. S.; VELOSO, E. F. R.; TREVISAN, L. N. Generations and commitment in different Brazilian human resource management contexts. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa - RECADM**, v. 16, n. 1, p. 5-24, 2017.

TING, H.; DE RUN, E. C. A qualitative inquiry into the formation of generational cohorts: A case of an emerging Market. **Journal of Economics and Business Research**, v. 21, n. 1, p. 126-143, 2015.

VIEIRA, A. A., et al. Generations Y and Z and their perceptions of occupational safety and health. *Research, Society and Development*, v. 9, n. 7, p.1-21, 2020.

**ARTIGO 3:****Compreendendo os Valores Pessoais das Gerações Brasileiras**

## Compreendendo os Valores Pessoais das Gerações Brasileiras

### Resumo

Apesar dos diversos contextos sociais envolverem os indivíduos, poucas pesquisas têm sido realizadas no sentido de compreender seus Valores Pessoais em diferentes grupos geracionais, especialmente no Brasil. Estes estão diretamente ligados a ações, decisões, padrões de vida do indivíduo, sendo subsídio para diversas áreas da vida. Assim, compreender os valores pessoais de diferentes grupos geracionais que coexistem e compartilham espaços na sociedade, contribui para uma melhor compreensão do funcionamento da sociedade como um todo, bem como permite análises mais concisas acerca de temas que permeiam indivíduos, uma vez que indivíduos de uma mesma geração apresentam valores e posicionamentos de vida comuns, que diferem, em alguma medida, entre as gerações. Assim, este trabalho objetivou investigar diferenças nos padrões de valores pessoais entre as gerações brasileiras. A amostra envolveu 864 respondentes, utilizando a versão brasileira do *Portrait Value Questionnaire R* (PQV-R). Análises de Escalonamento Multidimensional e testes não paramétricos comparativos de média elucidaram diferenças importantes especialmente em valores de conservação e autopromoção. Foi possível, ainda, perceber a Geração Social permeando todas as diferenças evidenciadas nesta pesquisa, de forma que se mostra relevante compreender pormenores de uma geração com substancial participação social e economicamente ativa.

Palavras-chave: Gerações; Gerações brasileiras; Valores pessoais.

### INTRODUÇÃO

Valores pessoais permeiam as diversas áreas da vida dos indivíduos, direcionando ações e decisões, embasando padrões, julgamentos, critérios e hierarquia de prioridades. Isso impacta na relação do indivíduo com a sociedade e, por consequência, em como as diversas relações sociais – pessoais e profissionais – se estabelecem. Apesar de desenvolvida ao longo dos últimos 80 anos em âmbito internacional, o construto foi estudado de forma mais estruturada no Brasil a partir do início da década de 1990, pelo estudo de Tamayo e Schwartz (1993).

Apesar dos valores pessoais variarem entre os indivíduos, é possível encontrar similaridades entre grupos de indivíduos, desenvolvidas especialmente a partir do que foi vivenciado coletivamente por estes, a exemplo de eventos marcantes que afetam



amplamente a sociedade. A partir dessas experiências comuns, advindas de eventos ocorridos em uma dada sociedade e cultura, essas similaridades e diferenças de valores podem ser elucidadas entre as gerações.

Considerando a influência direta dos eventos marcantes nos valores pessoais desenvolvidos pelas sociedades, o uso da classificação de gerações desenvolvida a partir de eventos sociais não vivenciados por aquela sociedade e contexto cultural, pode incorrer no risco de equívocos de compreensão (SMOLA; SUTTON, 2002; LYONS; KURON, 2014). Embasado nesse princípio, Milhorne e Rowe (2020) propuseram uma classificação de gerações para o contexto brasileiro.

Em levantamento realizado na plataforma Periódico Capes, acerca de estudos sobre valores pessoais para a cultura/contexto brasileiro, utilizando a palavra-chave “Valores pessoais” no título, foram localizados 66 artigos publicados entre os anos de 2012 e 2022. Ao buscar a partir das palavras-chave “Valores pessoais” no título e “Geraç\*” em qualquer parte do texto, nesse mesmo período, foram localizados 8 artigos. Dentre os quais, somente 1 realizou suas análises nas diferentes gerações.

No referido, Mello e Sant’Anna (2016) analisaram os Valores Pessoais em amostra específica de uma organização, o que pode levar à uniformidade de perfis de respondentes – considerando que colaboradores de uma organização tendem a ter similaridades de perspectivas que coadunem com valores e cultura da organização. Além disso, utilizou-se a classificação de gerações norte-americana, mesmo sendo expresso, no decorrer do artigo, que as gerações resultam de contextos sócio-histórico-culturais.

Assim, entende-se que especificidades das hierarquias e padrões de valores pessoais das gerações podem impactar em suas vidas, bem como no funcionamento da sociedade como um todo. Isso soma-se à compreensão de que a quantidade limitada de estudos pode estar associada aos resultados que, uma vez partindo de uma classificação que não considera as particularidades históricas, sociais e culturais brasileiras, podem não conversar com especificidades da realidade. Dessa forma, delineia-se a importância de compreender as prioridades de valores entre diferentes gerações brasileiras, perfazendo-se o objetivo central do presente artigo. Assim, pergunta-se: “*Quais valores pessoais destacam-se nas diferentes gerações brasileiras?*”.

Mello e Sant'Anna (2016) evidenciaram, ainda, importantes lacunas que serão preenchidas com o presente estudo. A primeira delas está na amostragem utilizada. Os dados do presente estudo foram coletados tendo como critério principal ser maior de 18 anos. Além disso, a distribuição do questionário ocorreu por meio virtual, utilizando a estratégia de Bola de Neve, que permite a pesquisa chegar a respondentes mais amplamente.

Somado a isso, o presente estudo utilizou uma classificação de gerações desenvolvida especificamente para o público brasileiro (MILHOME; ROWE, 2020), a fim de sanar questões que tangem à especificidade socio-histórico-cultural. Como esses elementos podem afetar padrões de respostas, valores e crenças dos indivíduos (SMOLA; SUTTON, 2002; MEREDITH; SCHEWE; KARLOVICH, 2002), entende-se que é importante investigar sobre valores pessoais considerando essa nova proposta de classificação de gerações brasileiras. Busca-se, então, contribuir para diminuir uma lacuna identificada nos estudos de gerações, que diz respeito a compreensão dos valores pessoais que permeiam estas.

Além disso, em contexto social com cerca de 7 gerações – entre gerações formadas e gerações em formação – compartilhando espaços na sociedade, o entendimento dos Valores Pessoais contribui para melhor compreensão do funcionamento da sociedade como um todo, uma vez que Valores Pessoais dão subsídios para comportamentos do indivíduo nas diversas áreas da vida. Assim, a compreensão dos valores das diferentes gerações pode permitir elucidar características no âmbito do trabalho, por exemplo, a partir do que se percebe o que esses indivíduos tendem a buscar, como eles se relacionam e como suas expertises foram desenvolvidas.

A base da sociedade está nas relações humanas e esta é pautada nas relações interpessoais. Essas relações também podem ser compreendidas através dos Valores Pessoais.

## REFERENCIAL TEÓRICO

Nessa seção serão abordadas questões que se referem à compreensão dos valores pessoais, da formação de gerações e das gerações brasileiras. A partir disso, são elucidadas as hipóteses do presente estudo. Valores pessoais são elementos essenciais para explicar o comportamento humano e o julgamento acerca do comportamento de

outro indivíduo. Na presente pesquisa, compreende-se que indivíduos de uma mesma geração podem apresentar similaridades de valores pessoais, resultante de experiências marcantes que viveram em comum.

No entanto, como essas experiências são particulares à um contexto cultural, social e histórico, o habitual uso da classificação desenvolvida para o contexto norte americano mostra-se passível de interpretações equivocadas, no que tange a compreensão de fenômenos, em amostra brasileira, para diferentes gerações.

### *Valores pessoais*

Segundo Kallenberg e Marsden (2019), valores pessoais influenciam na vida de todos os indivíduos, sendo elemento essencial para explicar o comportamento humano. Lima, Kubo e Oliva (2021) compreendem que esses valores estão ligados ao que se considera adequado e desejável no próprio comportamento e ao julgar o comportamento do outro.

Crenças, atitudes e valores são organizados de forma a atuar conjuntamente, integrados e articulados entre si, caracterizando um sistema dinâmico (MATTES, 2019). Segundo Lapa Junior (2019), esse sistema caracteriza-se por uma base motivacional, está associado a emoções e apresenta maior ou menor destaque segundo importância que lhes é atribuída. Coadunando com essas ideias, Schwartz (1992; 2012; 2017) entende Valores Pessoais como princípios transituacionais, organizados hierarquicamente segundo a importância que lhes são atribuídos, que orientam a vida do indivíduo e expressam interesses individuais, coletivos ou mistos.

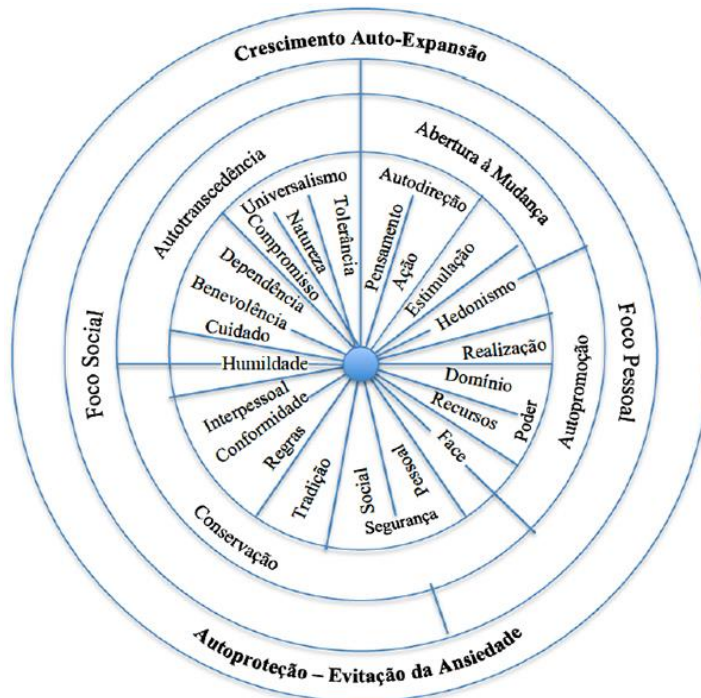
Segundo Gomes (2021), os valores contribuem para a compreensão de questões em âmbito social, pessoal e profissional. Dessa forma, a autora explica que é possível o mesmo indivíduo apresentar valores voltados para o trabalho focados em acumulação de capital e aspectos econômicos racionais fortes, enquanto, na estrutura geral de valores, sejam elucidados aspectos fortes de busca de prazer e satisfação com a vida.

De uma forma geral, Mattes (2019) e Gomes (2021) corroboram que valores estão fundamentados em, pelo menos, um dos três requisitos universais da existência humana: (1) necessidades dos indivíduos como organismos biológicos; (2) requisitos de interação social coordenada e; (3) necessidades de sobrevivência e bem-estar dos grupos.

Além desses, Schwartz (1992) e Schwartz et al. (2012) entendem que valores estão direcionados para a obtenção de resultados pessoais ou sociais, expressem abertura à

mudança ou conservação do *status quo* ou sirvam a interesses próprios ou transcendência de interesses próprios a serviço dos outros. Somado a isso, promovam crescimento e auto expansão ou protejam contra a ansiedade e a ameaça a si próprio. O modelo circular – composto por 19 tipos motivacionais – na Figura 3 apresenta esses direcionamentos estruturados em conjunto com os tipos motivacionais. Nessa estrutura, 19 valores pessoais são organizados a partir de 4 dimensões de segunda ordem: (a) Autopromoção; (b) Abertura a mudança; (c) Autotranscedência e (d) Conservação.

Figura 4 – Estrutura circular de Valores Pessoais



Fonte: (TORRES; SCHWARTZ; NASCIMENTO, 2016)

Em uma compreensão geral do comportamento das dimensões de segunda ordem, a autopromoção se opõe à autotranscedência, enquanto valores baseados na motivação do indivíduo por interesses próprios, sucesso individual e domínio sobre os outros se opõem à aceitação dos outros como iguais e a transcender preocupações egoístas e promover o bem-estar dos outros e da natureza. Por sua vez, a Abertura à mudança se opõe à conservação no sentido que os valores ligados à independência do pensamento intelectual e afetivo e à liberdade de ação e orientação para seguir caminhos incertos em oposição à tendência em preservar o *status quo*, a estabilidade, a segurança que gera no relacionamento com os outros e instituições, obediência e a preservação das práticas tradicionais (GOMES, 2021; LAPA JUNIOR, 2019; MIRANDA; HEDLER, 2011; SCHWARTZ, 1992).

A autopromoção é formada pelos valores poder, realização e face. Originalmente, poder diz respeito ao *status* social e prestígio, controle ou dominação sobre indivíduos ou fontes/recursos. Essa dimensão passou a ser analisada de forma mais precisa, sendo subdividido em “poder – dominação” e “poder – recursos”. O poder – dominação refere-se à motivação em exercer poder através do exercício do controle sobre as pessoas. Por sua vez, poder – recursos é o poder através do controle de recursos materiais e sociais. (GOMES, 2021; MIRANDA; HEDLER, 2011; SCHWARTZ, 2017). A realização está ligada ao sucesso pessoal de acordo com os padrões sociais, especificamente motivação para ser bem-sucedido (GOMES, 2021; MIRANDA; HEDLER, 2011; SCHWARTZ, 2017). Por seu turno, ‘face’ foi inserido no modelo refinado, a fim de atender às direções ‘manter a imagem pública’ e ‘evitar a humilhação’. (GOMES, 2021; MIRANDA; HEDLER, 2011; SCHWARTZ, 2017).

O conjunto de valores de autotranscendência enfatizam a promoção do bem-estar dos outros (LAPA JUNIOR, 2019). É formado pelos valores: benevolência (lealdade, honestidade, responsabilidade e companheirismo – objetiva cuidado e aprimoramento do bem-estar de indivíduos que se tem contato frequente e pessoal; ‘benevolência – cuidado’ e ‘benevolência – dependência’), universalismo (igualdade, justiça social, proteção ao meio ambiente – compreensão, apreciação, tolerância e proteção, visando bem-estar de todos os seres humanos e da natureza; ‘universalismo – tolerância’; ‘universalismo – compromisso’; ‘universalismo – preservação’) e humildade (reconhecimento de uma insignificância no esquema maior das coisas; ser discreto em vez de arrogante, aceitar o que tem, sem esperar mais e submeter-se a circunstâncias da vida) (MIRANDA; HEDLER, 2011; SCHWARTZ, 2017).

Abertura à mudança enfatiza autonomia e experiências autodirigidas. Diz respeito, conjuntamente, à autodireção (independência do pensamento e da ação – escolher, criar e explorar), estimulação (menciona excitação, novidade e desafios na vida) e hedonismo. Este último deriva de prazer e gratificação para si mesmo, e da necessidade em satisfazê-lo, uma vez que é associado à felicidade e à alegria. Foi agrupado em dois conjuntos de valores, uma vez que compartilha elementos de autopromoção e abertura à mudança e todas as análises sugerem que se trata de um único construto. (GOMES, 2021; MIRANDA; HEDLER, 2011; SCHWARTZ, 1992).

Em oposição, os valores de conformidade, tradição e segurança constituem o conjunto de valores de Conservação que enfatizam a evitação de conflito, mudança por

submissão, aceitação pacífica do *status quo*. Por conformidade, entende-se restrição de ações, inclinações e impulsos prováveis de lesar outros indivíduos, frustrar expectativas ou violar expectativas sociais e normas – obediência, autodisciplina e cortesia (MIRANDA; HEDLER, 2011; SCHWARTZ, 2017; MARCON; SILVEIRA; FRIZON, 2021). Por segurança – ‘segurança pessoal’ e ‘segurança social’, Miranda e Hedler (2011) definem como harmonia e estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e do *self*. A tradição engloba respeito, compromisso e aceitação de costumes e ideias que culturas tradicionais e/ou religião impõem (MIRANDA; HEDLER, 2011; SCHWARTZ et al., 2017).

A construção desse sistema de Valores Pessoais ocorre ao longo da vida do indivíduo e, conforme reiteram Gomes (2021), Pereira (2016) e Marcon, Silveira e Frizon (2021), são moldados a partir da influência dos diversos meios que compõem o arranjo social onde o indivíduo se relaciona e se relacionará ao longo da vida, como família, escola, amigos, sociedade, mídia, religião, costumes e crenças em contexto cultural específico. Diferentes organizações hierárquicas de valores tendem a um padrão comportamental diferente. Uma vez esses valores sendo construídos ao longo da vida, diferentes contextos culturais e eventos históricos interferem na sua formação, assim como na formação de gerações.

No presente estudo, compreende-se que indivíduos que viveram momentos históricos específicos conjuntamente tendem a desenvolver valores pessoais, relações com a sociedade, forma de ver a vida de forma similar. Estudos como Lyons e Kuron (2014) e Duh e Struwig (2015) evidenciaram diferentes gerações a partir de eventos históricos marcantes e do que marcou e caracterizou cada geração, a exemplo da classificação para gerações brasileiras, proposta por Milhome e Rowe (2020), a partir de momentos históricos marcantes vividos na cultura e contexto histórico brasileiros.

### ***Gerações brasileiras***

O conceito de geração perpassa por elementos como ano ou década de nascimento, espaço e traços culturais dominantes num contexto social e histórico. Esses elementos participam do conjunto de características socioculturais inerentes a um conjunto de pessoas – uma geração – e que não são observados da mesma forma em outros conjuntos de pessoas (SAMAGAIO, 2021)

Segundo Urco et al. (2019), apesar das diferenças individuais acerca de personalidades e crenças, características socioculturais de uma determinada geração podem ser analisadas segundo mudanças/eventos econômicos, sociais, políticos, tecnológicos, religiosos, que impactaram a sociedade coletivamente em determinado intervalo de tempo. E, a partir desses eventos, Weller e Bassalo (2020) entendem que novas gerações desenvolvem formas de interpretar e dar sentido à realidade. Como consequência, “assumem características peculiares em determinado tempo histórico e social, tornando-se representativos de um modo de compreensão e de comunicação de posicionamentos diante de demandas da sociedade” (WELLER; BASSALO, 2020, p. 391).

Samagaio (2021) reitera que a formação do indivíduo ocorre a partir da possibilidade de participar dos mesmos acontecimentos e conteúdo de vida segundo padrões de consciência similares. Nesse sentido, a formação de gerações diz respeito não somente a períodos cronológicos, mas ao que foi desenvolvido como padrões de compreensão do mundo, pensamentos, valores, atitudes, por exemplo, os quais despertaram a partir de eventos vivenciados coletivamente em um contexto histórico, social e cultural distinto.

A compreensão e classificação de gerações mais amplamente difundida foi desenvolvida partindo do contexto norte-americano, que vivenciou guerras mundiais e civis, crises econômicas com forte recessão e possui características culturais específicas. São conhecidas como Tradicionalistas/veteranos, Baby Boomers, Geração X, Geração Y, Geração Z. No entanto, compreendendo que esses eventos históricos e socioeconômicos foram vivenciados de forma ativa por algumas sociedades de forma passiva ou nula por outras, recomenda-se buscar as gerações a partir de contexto e eventos marcantes próprios (MILHOME; ROWE, 2020; NOBLE; SCHEWE, 2003; SCHEWE; MEREDITH, 2004; SILVA et al., 2014).

A partir dessa ideia, Milhome e Rowe (2020) propuseram uma classificação para gerações no contexto brasileiro. Ao longo do século XX até o presente momento, foram identificadas sete gerações, denominadas, das mais antigas para as mais recentes: (1) Geração Nacionalista; (2) Geração pré-ditadura; (3) Geração Reprimida; (4) Geração Diretas; (5) Geração Hiperinflação; (6) Geração Social; (7) Geração 4.0.

A *geração nacionalista* – nascidos entre 1910 e 1929 – foi impactada por uma educação voltada para padrões e normas (BIASOLI-ALVES, 1997), com forte cunho nacionalista na sociedade, que compreendia o governo como solução para tudo

(CARNEIRO, 1990). Por sua vez, a *geração pré-ditadura* – nascida entre 1930 a 1953 – viveu escassez de alimentos proveniente da segunda guerra mundial, uma crise política e econômica pré-ditadura e acesso limitado à educação formal (BARONE, 2013; FICO, 2004). Isso fez com que os indivíduos dessa geração, nascidos entre 1930 e 1943, valorizassem mais o ser do que o ter (BIASOLI-ALVES, 1997).

Faz-se necessário deixar claro que, em decorrência dessas gerações já estarem, em sua maioria, fora do mercado de trabalho, devido a idade, bem como terem maiores desafios com a tecnologia, não foram geradas hipóteses para estas gerações.

A *geração reprimida* – nascidos entre 1944 e 1958 – contou com educação repressora na infância e o contato social, em casa, ocorria por fase da vida. A educação dessas crianças tinha como objetivo se tornarem adulto bem educado, para tanto, sendo pautada no controle do comportamento (BOASOLI-ALVES, 1997). Ainda, indivíduos dessa geração viveram o início da fase adulta com a violência e repressão do AI5 (ARAÚJO; SILVA; SANTOS, 2013).

Partindo desses momentos sócio-históricos, espera-se nível mais alto de poder – domínio, em comparação às demais gerações, bem como uma diminuição, ao longo das gerações, do valor de tradição. Seguem-se, então, as Hipóteses 1 e 2 a serem testadas no decorrer dessa pesquisa

*H1 – A geração reprimida apresenta alto nível de poder – domínio.*

*H2 – A geração reprimida apresenta maior média de valor tradição, quando comparado às gerações mais novas.*

A *Geração Diretas* – 1959 a 1968 – ainda contou com alguma influência da repressão do AI5, mas foi mais marcante, para essa geração, a conquista a partir do movimento popular, com Diretas Já (CODATO, 2005). Possuem uma tendência, então, a acreditar, que o poder popular é capaz de representatividade e conquistas perante o governo. Os indivíduos dessa geração foram marcados, também, pela crise econômica iniciada no final da década de 1970, que fortaleceu o fim da ditadura.

Nesse cenário, existe uma tendência à preponderância na necessidade de sobrevivência, acompanhado de uma mudança de parâmetro quanto a sucesso pessoal e necessidade de poder. Bem como, menor necessidade de busca por novidades e desafios na vida, em momento em que as motivações estavam mais amplamente direcionadas à sobrevivência



do que em ser bem-sucedido. Assim, espera-se dessa geração, menor valor de poder, estimulação e realização, especialmente comparados às gerações mais novas, que viveram maior estabilidade econômica do país.

*H3 – A Geração Diretas apresenta menores médias dos valores de poder (Recursos e Domínio), estimulação e realização, quando comparado às gerações mais novas.*

A **geração hiperinflação** – nascidos entre 1969 e 1978 – foi fortemente impactada pela crise econômica e pelas incertezas advindas do período pós ditadura militar (CODATO, 2005; NERY, 2010). Ainda, elegeram Collor como salvação da crise que só crescia e se decepcionaram profundamente com o Plano Collor. Com a ideia de força popular, viveram o período turbulento do *Impeachment* desse presidente (ANDRADA, 2018; CARVALHO, 2006; CARVALHO, 2003; PEREIRA; NAKANO, 1991) e a criação do plano Real, que efetivamente equilibrou a economia (ROCHA, 2000). Diante das tantas e profundas incertezas (CARVALHO, 2006; CARVALHO, 2003), espera-se alto nível de valor conformidade e baixo nível de estimulação. Surgem, então, as Hipóteses 4 e 5.

*H4 – A geração hiperinflação apresenta maior nível de valor de conformidade, quando comparado às gerações mais novas.*

*H5 – A geração hiperinflação apresenta menor nível de estimulação, quando comparado às gerações mais novas.*

A **geração Social** foi fortemente impactada pelo governo do presidente Lula e políticas sociais provenientes dele (FREITAS, 2007). Aliado à estabilidade econômica resultante do Plano Real permitiu um acesso ampliado às tecnologias. Esses indivíduos, nascidos entre 1979 e 1991, iniciaram discussões acerca de temáticas que pouco ou nada se falava. Espera-se dessa geração alto nível de valor hedonismo, estimulação e universalismo – compromisso, bem como baixo nível de conservação, mais precisamente do valor tradição.

*H6 – A geração social apresenta maior nível dos valores hedonismo, estimulação e universalismo – compromisso, quando comparado às gerações mais velhas.*

*H7 – A geração social apresenta menor nível de conservação, especialmente do valor tradição, quando comparado às gerações mais velhas.*

Por fim, os nascidos entre 1992 e 2005 são denominados **Geração 4.0** e estão passando, neste momento, pelo seu período formativo. São caracterizados por relações

interpessoais mais fluidas, estadia prolongada na casa dos pais (iniciada já na geração anterior) – o que pode prolongar o seu período de socialização macro – e grande desenvolvimento tecnológico, de forma que, desde a infância, cresceram imersos na tecnologia.

Nesse cenário de estímulos tecnológicos e de redes sociais virtuais precoces, eles desenvolveram o hábito de *feedbacks*. Assim, entende-se que esses são estimulados por novidades, pela busca por sucesso pessoal e por ser bem-sucedidos.

Ainda, foram marcados pelo Impeachment da presidenta Dilma Rousseff (ARAÚJO; COSTA; FITIPALDI, 2016), eleição do presidente Jair Bolsonaro (DIBAI, 2018) e pandemia de Covid-19, que levou a sociedade mundial, bruscamente, a condição extrema não vivenciada no Brasil desde a gripe espanhola – afastamento e/ou isolamento social.

Acredita-se, então, que essa geração tenha forte valor de poder, realização, hedonismo, estimulação, bem como desenvolva valores de benevolência, cuidado e face, devido o amplo uso de redes sociais virtuais. Em contrapartida, entende-se que esta geração apresenta menor necessidade de segurança e conformidade com as regras.

*H8 – A geração 4.0 apresenta maior nível de poder, realização, hedonismo e estimulação, em comparação às demais gerações.*

*H9 – A geração 4.0 apresenta menor nível de segurança e conformidade com as regras.*

### **Delineamento metodológico**

A partir do objetivo desta pesquisa – compreender as prioridades de valores pessoais entre diferentes gerações – entende-se que se trata de pesquisa explicativa. Utilizou-se modelo de PVQ-R (Portrait Values Questionnaire – Refined), adaptado para a cultura brasileira por Torres, Schwartz e Nascimento (2016), com 57 itens e escala tipo Likert de 6 pontos. O objetivo, neste, é que o respondente analise o quanto as descrições apresentadas em cada um dos 57 itens se assemelham a si próprio. Assim, essa escala varia de “não se parece nada comigo” a “se parece muito comigo”. Ainda, utilizou-se a proposta de gerações brasileiras por Milhome e Rowe (2020).

Com o questionário inserido no Survey Monkey, foi realizado pré-teste com 26 indivíduos de diversas idades, nascidos e crescidos no Brasil, escolhidos por critério de acessibilidade. Não foram sinalizadas inconsistências e/ou observações relevantes que

exigissem alterações significativas no instrumento. Seguiu-se, então, com a coleta dos dados, em uma amostra aleatória por disponibilidade.

Os questionários foram distribuídos através de e-mails pessoais e profissionais e redes sociais virtuais. Após os dados coletados, inicialmente foram removidos da amostra os questionários que não estavam com todos os itens respondidos. Para a análise de outliers foram utilizados dois parâmetros. O primeiro foi  $D$  de *Mahalanobis*, considerando-se *outlier* casos com valor de referência ( $D^2/df$ ) superior a 2,5. Em seguida, analisado o coeficiente de variação, foram eliminadas respostas com coeficiente de variação inferior a 0,12 (HAIR et al., 2009). Assim, chegou-se a amostra final de 864 respondentes.

Para o alcance do objetivo desta pesquisa, inicialmente utilizou-se Análise Fatorial Confirmatória (CFA), buscando confirmar a adequação do instrumento à amostra analisada, e Escalonamento Multidimensional (MDS), que permitiu analisar a similaridade entre a estrutura circular de Valores Pessoais proveniente de cada uma das gerações analisadas e a estrutura originalmente proposta por Schwartz, coadunando que este modelo é representativo nesta amostra. Utilizou-se, também, Anova e Teste Tuckey.

Para a CFA, utilizou-se o software R, pacote Lavaan, estimador *Diagonally Weighted Least Squares* (DWLS), o qual não exige normalidade multivariada e responde melhor a modelagem de variáveis (LI, 2016; JÖRESKOG; SÖRBOM, 1996). Seguindo a recomendação de Torres, Schwartz e Nascimento (2016), realizou-se CFA por dimensões de segunda ordem, separadamente e chegou-se aos resultados descritos na Tabela 1.

Tabela 1: Índices de ajuste do modelo

	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
<b>Conservação</b>	0,982	0,976	0,036	0,046
<b>Autotranscendência</b>	0,985	0,980	0,030	0,046
<b>Autopromoção</b>	0,969	0,959	0,045	0,050
<b>Abertura a mudança</b>	0,982	0,975	0,035	0,045

Fonte: Dados da pesquisa

Índices de ajuste: CFI > 0,90; TLI > 0,90; RMSEA < 0,07 (com CFI > 0,90); SRMR < 0,08 (com CFI > 0,92) (HAIR et al., 2009; MALHOTRA, 2012)

Neste estudo utilizou-se o algoritmo de resolução do MDS denominado Proxscal (Proximity Scaling), cujo objetivo é estimar entradas métricas ou não-métricas de modo que as distâncias no mapa perceptual de dimensões reduzidas sejam o mais próximo

possível das proximidades entre objetos no mapa perceptual original (MAROCO, 2007).

Com valores representativos de cada dimensão, bem como a estrutura circular organizada conforme modelo original, foram utilizados testes não paramétricos, a fim de comparar médias das dimensões de primeira ordem dos Valores Pessoais nas diferentes gerações. Com isso, foi possível perceber diferenças de valores prioritários entre as gerações, elucidando um possível perfil de valores geracionais.

A amostra analisada foi composta, na sua maioria, por respondentes do sexo feminino (58,4%), nascidos na década de 1980 (32,5%), solteiros (49,6%), com renda mensal de até 2 salários-mínimos (23,9%). A Tabela 2 apresenta as frequências dos pormenores dos dados descritivos desta pesquisa.

Tabela 2: Dados sociodemográficos

Nascimento	Até década 1940	9	Até 2 SM	194	Renda mensal
	Década de 1950	52	2 a 4 SM	168	
	Década de 1960	127	4 a 6 SM	152	
	Década de 1970	182	6 a 8 SM	85	
	Década de 1980	289	8 a 10 SM	67	
	Década de 1990	193	Acima 10 SM	144	
	Anos 2000	24			
Estado civil			Fundamental	5	Escolaridade
	Solteiro (a)	402	Médio	148	
	Casado (a)	328	Superior	165	
	Separado (a)	74	Especialização	154	
	Viúvo	6	Mestrado	147	
	Não respondeu	66	Doutorado	193	

Fonte: Dados da pesquisa

Vale ressaltar que as perguntas sobre sexo e idade foram disponibilizadas antes do início do questionário e as demais informações demográficas, após preenchimento dos dados quantitativos, no final do questionário. Assim, Estado Civil, Escolaridade e Renda Mensal tiveram ausência de resposta em 66 questionários.

## Resultados e discussão

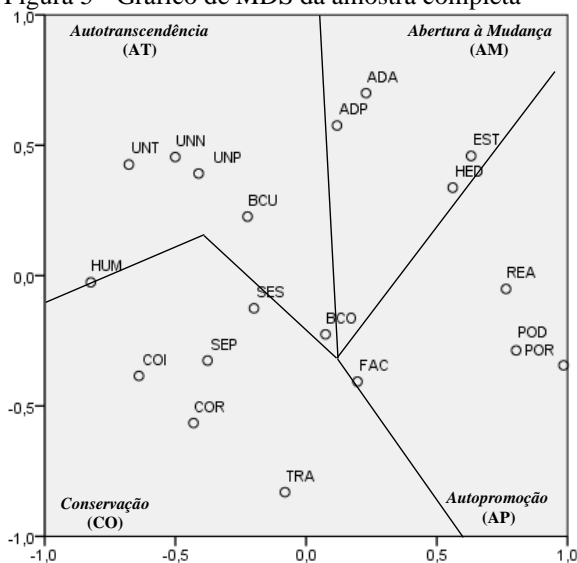
Partindo do objetivo central deste estudo, apresentam-se resultados provenientes da análise dos dados obtidos através de MDS e testes não paramétricos de médias. Utiliza-se, como parâmetro para qualidade do modelo de MDS, índice de ajuste das funções de

discrepância, o Stress (*Standardized Residual Sumo of Squares*) – valores mais próximos de zero indicam melhor qualidade do modelo (aceitando-se *Stress* de até 0,20), DAF (*Dispersion Accounted For*) e coeficiente de congruência de Tucker, que apresentam melhor ajuste com valores mais próximo de 1 (MAROCO, 2007).

A técnica MDS foi aplicada para verificar relações entre itens dos 19 valores da teoria de valores de Schwartz et al. (2012). Utilizou-se transformações ordinais de proximidade, a partir da distância euclidiana como medida de dissimilaridade por transformação monotônica e a transformação de dados em escores-Z (BILSKY; JANIK; SCHWARTZ, 2011; SCHWARTZ et al., 2012; TORRES; SCHWARTZ; NASCIMENTO, 2016).

Inicialmente, o MDS foi realizado com todos os 864 participantes da pesquisa, resultando em Stress-1 = 0,14092, DAF = 0,98014 e TCC = 0,99002, apontando ajuste aceitável, conforme gráfico apresentado na Figura 4.

Figura 5 - Gráfico de MDS da amostra completa



Fonte: Dados da pesquisa

Siglas: ADP – Autodirecionamento pensamento; ADA – Autodirecionamento ação; EST – Estimulação; HED – Hedonismo; REA – Realização; POD – Poder domínio; POR – Poder recurso; FAC – Face; TRA – Tradição; COR – Conformidade regras; COI – Conformidade interpessoal; SEP – Segurança pessoal; SES – Segurança social; HUM – Humildade; BCO – Benevolência dependência; BCU – Benevolência cuidado; UNN – Universalismo natureza; UNT – Universalismo tolerância

O MDS apresentou os 19 valores de primeira ordem, conforme modelo teórico de Schwartz et al. (2012) e Torres, Schwartz e Nascimento (2016), os quais se agrupam em quatro dimensões de segunda ordem – Autotranscedência, Conservação, Autopromoção e Abertura à Mudanças. É possível observar, no gráfico, que foram mantidas duas grandes dimensões antagônicas e bipolares: (i) abertura à mudança em oposição a

conservação e (ii) autotranscendência em oposição a autopromoção. Porém, a ordem dos valores, se comparada com o modelo teórico, não foi mantida, assim como dinâmica circular pretendida pela teoria.

O modelo adaptado por Torres, Schwartz e Nascimento (2016) apresenta, na dimensão autotranscendência, valores de benevolência seguindo o valor de humildade e antecedendo valores de universalismo. Considerando que valores se aproximam por compartilhamento de metas motivacionais, o modelo apresentado neste artigo indica aproximação do universalismo à humildade, ao invés da benevolência. Assim, espera-se uma tendência a comportamentos similares entre universalismo (especialmente, Universalismo – tolerância) e humildade, não tão evidentes no modelo original.

Assim como, originalmente, na dimensão conservação, o valor face está ao lado dos valores segurança, e tradição está entre os valores de segurança e os valores de conformidade. No entanto, a Figura 4 evidencia inversão da alocação dos valores de tradição e segurança, o que distancia este último da compreensão do valor face e o aproxima do valor conformidade. Comportamentos em prol da segurança pessoal, nesse sentido, é desenvolvida em paralelo ao valor conformidade com ideia de restrição de ações, obediência às regras como forma de manter essa harmonia da sociedade, dos relacionamentos e da *self*.

Por sua vez, o modelo validado por Torres, Schwartz e Nascimento (2019) apresenta três valores que compartilham metas motivacionais entre duas dimensões de segunda ordem. Originalmente, humildade compartilha motivações entre Autotranscendência e Conservação. Bem como face posiciona-se entre Autopromoção e Conservação e hedonismo está entre Autopromoção e Abertura a mudança. No presente estudo, o MDS evidencia os três valores nesse posicionamento compartilhado ou próximo às posições originalmente dispostas no modelo.

Ao analisar as gerações individualmente, foram encontradas estruturas que, em certa medida, se assemelham entre si. A Geração Reprimida – a menor amostra dentre as analisadas – apresentou organização do *continuum* de Valores diferente do modelo original. A Tabela 3 apresenta as gerações, os anos de nascimento e as amostras analisadas para cada uma das gerações.

Tabela 3- Amostra por gerações

Geração (nascimento)	Amostra
Reprimida (1944 a 1958)	40

Diretas (1959 a 1968)	121
Hiperinflação (1969 a 1978)	168
Social (1979 a 1991)	365
Geração 4.0 (1992 a 2004)	160

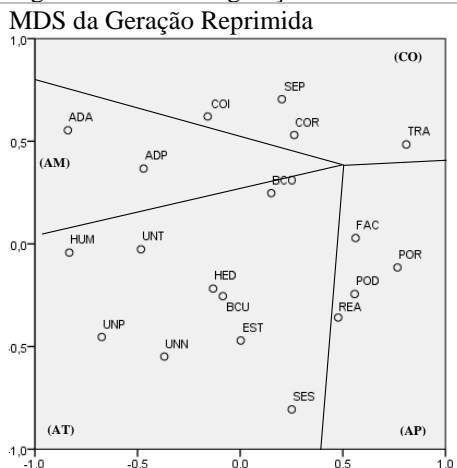
Fonte: Dados da pesquisa

A seguir, apresentam-se representações gráficas dos valores pessoais e a comparação entre médias dos valores pessoais nas gerações Reprimida, Diretas, Hiperinflação, Social e 4.0, bem como a confirmação (completa ou parcial) ou não confirmação das demais hipóteses propostas por esta pesquisa.

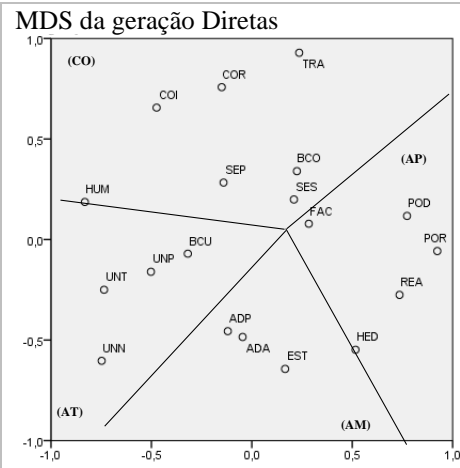
### **Comparação entre os valores pessoais em cada geração**

Iniciou-se as análises com a comparação da representação gráfica dos MDS de cada geração, a fim de perceber como diferentes gerações apresentam diferentes organizações de Valores Pessoais. Os índices de ajustes do modelo, também apresentados na Figura 5, evidenciaram que todos os modelos apresentaram ajuste aceitável ou bom.

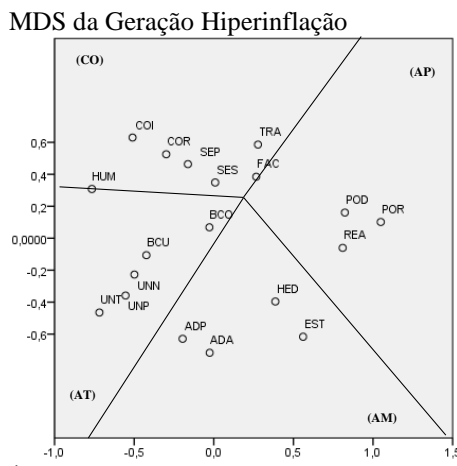
Figura 6 - MDS das gerações analisadas



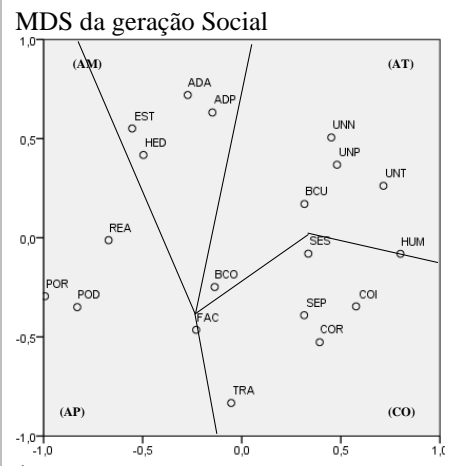
Índices de adequação do modelo: Stress-1 = 0,26167, DAF = 0,93153 e TCC = 0,96516



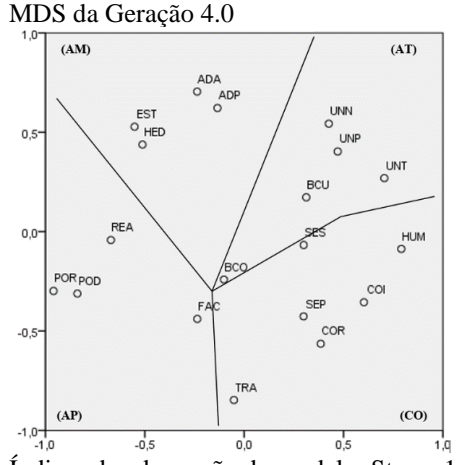
Índices de adequação do modelo: DAF = 0,97747, TCC = 0,98867, Stress-1 = 0,15011



Índices de adequação do modelo: Stress-1 = 0,15227, DAF = 0,97681, TCC = 0,98834



Índices de adequação do modelo: Stress-1 = 0,12185, DAF = 0,98515, TCC = 0,99255



Índices de adequação do modelo: Stress-1 = 0,17811, DAF = 0,96828, TCC = 0,98401

Fonte: Dados da pesquisa.  
 Siglas: ADP – Autodirecionamento pensamento; ADA – Autodirecionamento ação; EST – estimulação; HED – Hedonismo; REA – Realização; POD – Poder domínio; POR – Poder recurso; FAC – Face; TRA – Tradição; COR – Conformidade regras; COI – Conformidade interpessoal; SEP – Segurança pessoal; SES – Segurança social; HUM – Humildade; BCO – Benevolência dependência; BCU – Benevolência cuidado; UNN – Universalismo natureza; UNT – Universalismo tolerância



Uma vez identificadas diferenças entre MDS das gerações, apontando para diferenças no comportamento dos valores nas diferentes gerações, foram realizadas Análises de Variâncias – ANOVA – em dimensões de primeira e de segunda ordem. A partir destas e das análises *Post Hoc*, foi possível confirmar em quais gerações estão essas diferenças.

A princípio, foram analisadas as dimensões de segunda ordem, buscando diferenças significativas dessas entre as gerações estudadas, conforme resultados apresentados na Tabela 4. Seguindo-se com análises mais específicas, a Tabela 4 apresenta ANOVA e *post hoc* das dimensões de primeira ordem.

Tabela 4 - ANOVA das dimensões de segunda ordem da amostra completa

		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Autotranscendência	Entre Grupos	1,162	5	0,232	0,917	0,469
	Nos grupos	217,561	858	0,254		
	Total	218,723	863			
Conservação	Entre Grupos	8,702	5	1,740	4,934	<b>0,000</b>
	Nos grupos	302,633	858	0,353		
	Total	311,335	863			
Autopromoção	Entre Grupos	25,401	5	5,080	9,203	<b>0,000</b>
	Nos grupos	473,616	858	0,552		
	Total	499,017	863			
Abertura a mudança	Entre Grupos	3,580	5	0,716	2,119	0,061
	Nos grupos	290,010	858	0,338		
	Total	293,590	863			

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados das análises de variâncias dos respondentes por gerações indicam, quanto às dimensões de segunda ordem, que existem diferenças significativas ( $p < 0,05$ ) – que, portanto, precisam ser estudadas – em duas dimensões de 2ª ordem. Com menor diferença entre as gerações (evidenciado por menor valor de F), conservação [ $F(5,858)=4,934$ ,  $p=0,000$ ] – que diz respeito à manutenção do *status quo*, da estabilidade, da segurança e das práticas tradicionais. Por seu turno, autopromoção [ $F(5,858)=9,203$ ,  $p=0,000$ ] diz respeito à motivação do indivíduo em interesses próprios, no sucesso individual e no domínio sobre os outros.

Ao observa-se a Estrutura Circular de Valores Pessoais (TORRES; SCHWARTZ; NASCIMENTO, 2016) – Figura 4, os achados apontam para significativas mudanças no que tange a necessidade e a perspectiva de padrões sociais – foco social - e de interesses

e sucesso pessoais – foco pessoal. Ambas as dimensões de segunda ordem trazem valores que dizem respeito a lidar com a ansiedade e proteção do self.

Como as perspectivas de interesse e sucesso pessoais se modificaram significativamente entre as gerações, isso pode ter levado a um questionamento do *status quo* e de padrões sociais em nível também significativo. De forma que valores que dizem respeito à proteção do self e à lidar com a ansiedade se modificaram sem que, proporcionalmente, os valores voltados para o desenvolvimento – auto expansão – se alterassem.

Essa configuração da evolução dos valores pessoais nas gerações pode ter levado a uma maior dificuldade de lidar com as mudanças que são decorrentes do próprio desejo e contexto histórico, social e cultural dessa geração. Resultado disso é um aumento substancial de níveis de ansiedade, que se tornaram cada vez mais recorrentes.

Como fator de suma importância para formação das gerações está nos eventos cataclísmicos (SCHEWE; MEREDITH, 2004), compreende-se que, no Brasil, esses eventos estiveram, em sua grande maioria, permeados por crises econômicas e cerceamento de liberdades. Assim, impactaram, em várias gerações, na perspectiva de sucesso e interesses individuais, em maior medida, e questões ligadas à tradição e à estabilidade, também em destaque, mas em menor medida.

Compreende-se que os elementos tradicionais de uma sociedade, que tangem prioritariamente questões culturais, comportamentais e do lugar do indivíduo na sociedade, passam por mudanças gradativas no decorrer do tempo. Entende-se, portanto, que, mesmo havendo diferenças em termos de tradição entre uma geração e outra, a intensidade com a qual isso é percebido é menor do que a perspectiva acerca de interesses e sucesso individual.

Interesses pessoais estão mais ligadas às perspectivas de vida do indivíduo que, por sua vez, estão intimamente ligados ao que foi aprendido e internalizado como verdade desde o período de socialização primária e, com base no que é trazido pelos seus padrões familiares, bem como nessa visão de mundo, de sociedade, do que era preponderante para a sua vida. Isso tem uma variação sensível especialmente à mudanças econômicas que afetem o país como um todo.

Assim, períodos de grande escassez, como ocorreu com a participação do Brasil na Segunda Guerra mundial, bem como períodos de descontrole da inflação, como ocorreu

na década de 1980, leva a viver uma necessidade de busca pela sobrevivência – necessidade humana básica – e, portanto, os interesses e sucessos individuais estão pautados nisso. Ao passo que, em momentos em que essa necessidade básica já não é a mais preponderante, amplamente, os interesses e sucesso individuais estarão direcionados para o que é preponderante, sendo sanadas essas necessidades básicas.

Os pormenores acerca das dimensões de primeira ordem, estão apresentados na Tabela 5.

Tabela 5 - ANOVA das dimensões de 1ª ordem da amostra

		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Universalismo – natureza	Entre Grupos	17,220	5	3,444	3,053	<b>0,010</b>
	Nos grupos	967,989	858	1,128		
	Total	985,209	863			
Conformidade – regras	Entre Grupos	17,568	5	3,514	3,829	<b>0,002</b>
	Nos grupos	787,293	858	0,918		
	Total	804,861	863			
Tradição	Entre Grupos	34,296	5	6,859	4,628	<b>0,000</b>
	Nos grupos	1271,551	858	1,482		
	Total	1305,847	863			
Poder – recursos	Entre Grupos	72,310	5	14,462	12,888	<b>0,000</b>
	Nos grupos	962,813	858	1,122		
	Total	1035,123	863			
Poder – domínio	Entre Grupos	25,247	5	5,049	4,291	<b>0,001</b>
	Nos grupos	1009,535	858	1,177		
	Total	1034,782	863			
Realização	Entre Grupos	60,942	5	12,188	12,792	<b>0,000</b>
	Nos grupos	817,487	858	0,953		
	Total	878,429	863			
Hedonismo	Entre Grupos	18,327	5	3,665	4,418	<b>0,001</b>
	Nos grupos	711,833	858	0,830		
	Total	730,160	863			
Estimulação	Entre Grupos	20,229	5	4,046	3,831	<b>0,002</b>
	Nos grupos	906,033	858	1,056		
	Total	926,262	863			

Fonte: Dados da pesquisa

Siglas: EST – estimulação; HED – Hedonismo; REA – Realização; POD – Poder domínio; POR – Poder recurso; TRA – Tradição; COR – Conformidade regras; SEP – Segurança pessoal; UNN – Universalismo Natureza

Confirmando achados elucidados na Anova das dimensões de segunda ordem, a Tabela 7 evidencia diferenças significativas entre gerações, principalmente, em valores que compõem dimensões de segunda ordem de conservação (conformidade – regras e tradição) e autopromoção (poder – recurso, poder – domínio, realização e hedonismo). Somado a esses o valor universalismo – natureza.

O teste *post hoc* de Tuckey ajuda a compreender entre quais gerações essa diferença é mais evidente. A Tabela 6 apresenta os resultados da análise das dimensões de segunda ordem e a Tabela 7, das dimensões de primeira ordem.

Tabela 6 - Comparações múltiplas com testes *post hoc* da amostra – dimensões de segunda ordem

Variável dependente	Geração (I)	Geração (J)	Diferença Média (I-J)	Erro padrão	Sig.	Intervalo de confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Conservação	Geração 4.0	Geração Reprimida	-0,33726*	,09936	<b>0,009</b>	-,6210	-,0535
		Geração Diretas	-0,23663*	,07155	<b>0,013</b>	-,4410	-,0323
		Geração Hiperinflação	-0,24537*	,06560	<b>0,003</b>	-,4327	-,0580
Autopromoção	Geração Hiperinflação	Geração Social	-0,20054*	,06927	<b>0,045</b>	-,3984	-,0027
	Geração 4.0	Geração reprimida	0,48218*	,12430	<b>0,002</b>	,1272	,8372
		Geração Diretas	0,48197*	,08951	<b>0,000</b>	,2263	,7376
		Geração Hiperinflação	0,46505*	,08207	<b>0,000</b>	,2306	,6995
		Geração Social	0,26452*	,07044	<b>0,003</b>	,0633	,4657

Fonte: Dados da pesquisa

Comparando-se valores de Conservação entre gerações, observa-se uma média significativamente menor entre a Geração 4.0 e as gerações Reprimida, Diretas e Hiperinflação. Essa diferença é maior quando a média é comparada entre as gerações mais velha e mais nova. E menor, ao comparar as gerações 4.0 e a Geração Hiperinflação.

Esses achados evidenciam forte tendência de indivíduos da Geração Reprimida no sentido de preservar *status quo*, estabilidade e segurança gerados no relacionamento com os outros e instituições, bem como obediência e preservação de práticas tradicionais. E, dentre as gerações investigadas, essa tendência é diminuída entre indivíduos mais novos.

É possível compreender, a partir desses achados, uma tendência a comportamentos mais conservadores e tradicionalistas entre indivíduos que passaram por maior repressão, tanto na sua socialização micro como, especialmente, na socialização macro, contando com a importância da obediência e da preservação da tradição para a manutenção de uma sociedade organizada, estável, equilibrada. Ao passo que os mais novos, que passaram por substancialmente menos situações de repressão social e encontram na

contestação e na não obediência aos padrões e à tradição, um meio promissor de promover mudanças e evoluir a sociedade em que vivem.

Essa necessidade de mudança de padrões sociais histórica e culturalmente enraizados na sociedade, que se mostra já na Geração Diretas, começa a pautar uma menor necessidade de valores de conservação entre membros dessa geração. No entanto, em um cenário de grandes incertezas sociais acarretadas por instabilidade econômica, elucida-se pequeno crescimento desse valor na Geração Social.

O contrário ocorreu nos valores da dimensão autopromoção. Evidencia-se respondentes da Geração 4.0 com médias superiores às das Gerações Reprimida, Diretas, Hiperinflação e Social. A menor dessas diferenças é observada quando a Geração 4.0 é comparada à Geração Social. Vale destacar que a maior diferença está, mais uma vez, entre os mais velhos e os mais novos investigados. Os achados indicam que valores voltados a autoridade, poder social, preservação da imagem pública, reconhecimento social, ambição, sucesso, capacidade de influência, busca do êxito pessoal e domínio sobre os outros estão mais presentes na Geração 4.0 em comparação às demais gerações.

A Tabela 7 apresenta o teste Tukey, com diferenças significativas entre grupos de gerações e valores de primeira ordem. Observa-se ocorrência de 26 pares de interações entre valores de primeira ordem, sendo 21 com participação da Geração 4.0, apresentando médias significativas em todos os valores evidenciados nesses achados.

Tabela 7 - Comparações múltiplas com testes post hoc da amostra – dimensões de primeira ordem

Variável dependente	Geração (I)	Geração (J)	Diferença Média (I-J)	Erro padrão	Sig.	Intervalo de confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Universalismo – natureza	Geração diretas	Geração 4.0	0,489*	0,127	0,002	0,1235	0,8545
Conformidade – regras	Geração Hiperinflação	Geração Social	0,311*	0,089	0,007	0,0566	0,5668
		Geração 4.0	0,382*	0,105	0,004	0,0802	0,6847
Tradição	Geração reprimida	Geração Social	0,634*	0,190	0,012	0,0901	1,1781
		Geração 4.0	0,682*	0,203	0,011	0,1008	1,2642
Poder – recursos	Geração Social	Geração reprimida	0,539*	0,165	0,015	0,0659	1,0127
		Geração diretas	0,330*	0,111	0,036	0,0127	0,6474
	Geração 4.0	Geração reprimida	1,012*	0,177	0,000	0,5067	1,5190
		Geração diretas	0,803*	0,127	0,000	0,4391	1,1681

		Geração Hiperinflação	0,719*	0,117	0,000	0,3854	1,0539
		Geração Social	0,473*	0,100	0,000	0,1867	0,7604
Poder – domínio	Geração 4.0	Geração reprimida	0,522*	0,181	0,047	0,0041	1,0407
		Geração diretas	0,518*	0,130	0,001	0,1448	0,8913
		Geração Hiperinflação	0,415*	0,119	0,007	0,0733	0,7578
Realização	Geração Social	Geração diretas	0,367*	0,102	0,005	0,0746	0,6595
		Geração Hiperinflação	0,328*	0,091	0,004	0,0687	0,5885
	Geração 4.0	Geração reprimida	0,772*	0,163	0,000	0,3064	1,2392
		Geração diretas	0,743*	0,117	0,000	0,4073	1,0791
		Geração Hiperinflação	0,704*	0,107	0,000	0,3968	1,0127
		Geração Social	0,376*	0,092	0,001	0,1118	0,6405
Hedonismo	Geração Social	Geração diretas	0,306*	0,095	0,017	0,0334	0,5792
	Geração 4.0	Geração diretas	0,416*	0,109	0,002	0,1033	0,7302
		Geração Hiperinflação	0,298*	0,100	0,037	0,0107	0,5855
Estimulação	Geração 4.0	Geração reprimida	0,585*	0,171	0,009	0,0948	1,0769
		Geração diretas	0,362*	0,123	0,041	0,0086	0,7158
		Geração Hiperinflação	0,366*	0,113	0,016	0,0425	0,6909

Fonte: dados da pesquisa

É possível perceber que a Geração Reprimida (nascidos entre 1944-1958) apresenta maior média do valor Tradição, quando comparada às gerações Social e 4.0. Evidencia-se, então, maiores motivações para a manutenção das formas tradicionais de cultura, pensamento, costumes familiares e religiosos por parte dos mais velhos, quando comparados aos mais novos.

Bem como apresenta menor média dos valores Poder – Recursos, Poder – Domínio, Realização e Estimulação, quando comparadas à Geração 4.0. Estes achados não confirmam a hipótese H1, mas confirmam a hipótese H2.

Na sociedade que a Geração Reprimida conviveu, ainda era importante a harmonia e a estabilidade da sociedade, a partir de costumes e ideias de culturas tradicionais e/ou religiões (BARONE, 2013; BIASOLI-ALVES, 1997), o que pode explicar maior média do valor Tradição, quando comparada às gerações mais recentes. Acredita-se, então, que essa necessidade de estabilidade ajuda a explicar menores médias de Realização –

ligada ao sucesso pessoal de acordo com padrões sociais – e Estimulação – busca de uma vida excitante a partir de emoções, desafios e novidades.

Ressalta-se que a repressão, vivenciada tanto na infância quanto no período ditatorial, pode ser uma explicação para menores médias de poder e de realização. A ideia do poder diz respeito ao *status* social e prestígio, controle ou dominação sobre indivíduos – poder dominação – ou fontes/recursos – poder recursos. Entende-se que viver intensamente essa realidade pode ter levado indivíduos a desenvolverem valores opostos ao poder.

Ao analisar a comparação de médias da Geração Diretas (nascidos entre 1959-1968), percebe-se maiores médias do valor Universalismo – natureza, relacionado à proteção, preservação e defesa à natureza, quando comparado à Geração 4.0. E apresenta menores médias dos valores Poder – Recursos, comparado às gerações mais novas – Social e 4.0, do valor Poder – Domínio e Estimulação, comparado à geração 4.0, do valor Realização e Hedonismo, comparado às gerações Social e 4.0. Confirma-se, então, a hipótese H3, que se refere à menores médias, para a geração Diretas, dos valores Poder (Recursos e Domínio), Estimulação e Realização, quando comparado às gerações mais novas.

Esses achados podem ser justificados por estes indivíduos terem vivenciado, somado à Diretas Já, uma crise econômica iniciada ainda na Ditadura Militar – e que iniciou o fim desse regime. Conforme foi apresentado anteriormente, o contexto de crise elucida uma maior motivação dos indivíduos mais amplamente direcionada à sobrevivência do que em ser bem-sucedido, que traz consigo uma mudança do que se compreende como sucesso pessoal e necessidade de poder.

A Geração Hiperinflação (nascidos entre 1969-1978) apresenta maior média dos valores Conformidade – Regras, quando comparado às gerações Social e 4.0. O período de crises gera diversas incertezas, de forma que se manter em conformidade com as regras pode representar alguma estabilidade, o que ajuda a explicar o valor conformidade com regras ser mais alto, em comparação às gerações mais novas. Bem como apresenta menores médias dos valores Poder – Recursos, Poder – Domínio, Hedonismo e Estimulação, comparados à Geração 4.0, e do valor Realização, comparados às gerações Social e 4.0. Assim, é possível confirmar a hipóteses H4 e confirmar parcialmente a H5.

Por seu turno, a Geração Social (nascidos entre 1979 a 1991) apresenta maiores médias dos valores Poder – Recursos, comparada às gerações Reprimida e Diretas. Ainda,

maiores médias dos valores Realização, em relação às gerações Diretas e Hiperinflação, e Hedonismo, comparada à Geração Direta, e maiores médias dos valores Realização e Hedonismo, quando comparada à Geração 4.0. Ainda, menores médias de Conformidade – Regras e Tradição, quando comparadas, respectivamente, às gerações Hiperinflação e Reprimida, que são gerações mais velhas.

Vale ressaltar que essa geração viveu intensamente o período de ascensão social de pessoas que viviam abaixo da linha da pobreza, maior acesso ao nível superior e crescimento exponencial do uso de tecnologias no dia a dia e no trabalho. Somado a isso, com maior acesso às universidades, entende-se que essa geração vislumbra a possibilidade de ascensão social econômica, o que ajuda a compreender maior média de realização e poder recursos.

Foi possível, com esses resultados, confirmar parcialmente a hipótese H6, uma vez que os níveis de Hedonismo e Estimulação se apresentam mais altos, quando comparados aos mais novos, mas não ao serem comparados com gerações mais velhas. Além de confirmar a hipótese H7, uma vez que apresenta valores menores que gerações mais velhas.

Por fim, a Geração 4.0 (nascidos entre 1992 a 2004), com maior número de diferenças significativas de médias, apresenta menores médias de Universalismo – Natureza, Conformidade – Regras e Tradição, quando comparado, respectivamente, às gerações Diretas, Hiperinflação e Reprimida. Bem como apresenta maior média do que as demais gerações dos valores de Poder – Recursos e Realização. Além de maiores médias dos valores Poder – Domínio e Estimulação, quando comparadas às gerações Reprimida, Diretas e Hiperinflação, e do valor de Hedonismo, quando comparado às gerações Diretas e Hiperinflação.

Esses resultados confirmam a hipóteses H8 e confirmam parcialmente a hipótese H9. Isso porque os resultados não evidenciaram valores de segurança, mas o valor Conformidade – Regras apresenta diferenças com quase todas as gerações investigadas, exceto geração Social.

A fim de apresentar uma síntese do que foi elucidado nestes resultados e, portanto, favorecer a melhor compreensão, apresenta-se o Quadro 8, com síntese dos valores por gerações. Esta utiliza somente dados comparativos que apresentam significância estatística.



Quadro 8 - Síntese de Valores Pessoais por gerações

Realização	A <b>Geração Social</b> tem maior nível do valor Realização, em comparação às <b>gerações Diretas e Hiperinflação</b> .
	A <b>Geração 4.0</b> tem maior nível do valor Realização, em comparação às demais gerações analisadas.
Poder Recursos	A <b>Geração Social</b> tem maior nível do Poder – Recursos, em comparação às gerações <b>Diretas e Hiperinflação</b> , essa diferença aumentando ao passo que as gerações são mais velhas.
	A <b>Geração 4.0</b> tem maior nível do valor Poder – Recursos, em comparação às demais gerações analisadas, essa diferença aumentando ao passo que as gerações são mais velhas.
Poder Domínio	A <b>Geração 4.0</b> tem maior nível de Poder – Domínio, quando comparada às gerações <b>Hiperinflação, Diretas e Reprimida</b> .
Hedonismo	A <b>Geração 4.0</b> tem maior nível de Hedonismo, quando comparada às gerações <b>Hiperinflação e Diretas</b> , essa diferença aumentando ao passo que as gerações são mais velhas.
	A <b>Geração Social</b> tem maior nível de Hedonismo, em comparação à geração <b>Diretas</b> .
Estimulação	A <b>Geração 4.0</b> tem maior nível de Estimulação, quando comparada às gerações <b>Hiperinflação, Diretas e Reprimida</b> , sendo que essa diferença aumenta ao passo que as gerações são mais velhas.
Conformidade - Regras	A <b>Geração Hiperinflação</b> tem maior nível de Conformidade - Regras, quando comparada às gerações <b>Social e 4.0</b> , essa diferença aumentando ao passo que as gerações são mais novas.
Tradição	A <b>Geração Reprimida</b> tem maior nível de Tradição, quando comparada às gerações <b>Social e 4.0</b> , essa diferença aumentando ao passo que as gerações são mais novas.
Universalismo - natureza	As análises estatísticas evidenciam que a <b>Geração Diretas</b> tem maior nível de Universalismo – natureza, quando comparada à geração <b>4.0</b> .

Fonte: Dados da pesquisa

É possível perceber, no Quadro 1, que a Geração 4.0 e a Geração Social apresentam grandes diferenças de valores, em comparação com as gerações mais antigas. Os achados podem ser justificados pelos períodos históricos e sociais vivenciados por cada uma das gerações, conforme foi apresentado até então. Mostra-se, então, essa e outras contribuições do presente estudo na próxima seção.

### *Contribuições, implicações e limitações*

Este estudo se propôs a investigar Valores Pessoais presentes nas gerações brasileiras, conforme classificação de gerações de Milhorne e Rowe (2020). A compreensão desses valores contribui em três sentidos: (a) social; (b) organizacional; (c) pessoal.

Em termos sociais, sabe-se que diferentes gerações que compõem a sociedade vão se interrelacionar nas diversas áreas da vida. A clareza desses valores, vistos em maior

profundidade neste artigo, oportuniza relações que compreendam diferenças e, portanto, vivenciem a possibilidade de uma relação menos conflituosa entre essas gerações.

Além disso, questões que necessitem de maior alcance da população podem, a partir dessa compreensão, ser mais bem direcionadas, utilizando comunicação mais efetiva embasada no que possui maior ou menor importância para cada geração. Um exemplo são informações que precisam ser amplamente distribuídas para melhor funcionamento da sociedade. Se elas chegam de forma mais efetiva para diferentes gerações, porque se conhece os valores que são mais importantes pra elas, é possível um melhor funcionamento da sociedade. Entende-se, portanto, que os achados do presente artigo têm potencial contribuição o melhor funcionamento da sociedade como um todo.

Em termos organizacionais, já se fala amplamente sobre evitar conflitos intergeracionais dentro da organização, que podem comprometer o clima e os resultados da organização como um todo. No entanto, é válido lembrar que uma organização existe a fim de sanar necessidades de pessoas, sejam elas físicas ou jurídicas. E isso é possível a partir de pessoas que compõem a organização e que possuem uma história, uma formação, necessidades, valores, expectativas. Assim, compreender valores preponderantes em cada geração traz a possibilidade de direcionar estrategicamente a atuação das organizações, olhando tanto para o funcionamento interno como para os que estão tendo seus problemas solucionados e seus desejos atendidos pela existência da organização.

No sentido de olhar internamente para a organização e as pessoas que a formam, o estudo de Valores Pessoais nas gerações possibilita ampliação da discussão acerca do lugar do trabalho na vida das pessoas e o quanto ele tem sido fonte de felicidade e/ou adoecimento. Debate contemporâneo que permeia a sociedade e faz um *link* com a contribuição no terceiro sentido citado – sentido pessoal.

No sentido pessoal, compreender os valores das gerações permite às pessoas vivenciarem de forma mais clara e consciente as diferenças e as similaridades entre os indivíduos. Bem como possibilita que seja levantada discussão importante acerca do trabalho na sua vida, de forma que atitudes e comportamentos padrões e automáticos, outrora normalizados, podem ser contestados a partir do que, mais claramente agora, faz sentido para cada geração. Abre-se espaço para uma vida mais saudável, com mais essência e compreensão de si, do outro/outra geração, e do seu lugar nesse mundo em constante mudança.

Uma discussão que não foi possível aprofundamento neste trabalho, diz respeito justamente ao que tange trabalho na vida das pessoas e na sociedade. Pode-se falar, nesse sentido, de significado do trabalho, nos valores no trabalho e no trabalho como elemento identitário. Diante da importância desta discussão para o contexto contemporâneo de constante mudança, atribui-se esta como uma limitação da pesquisa e elucida-se, daí, temáticas de suma importância para compor uma agenda de pesquisa.

Como limitação desta pesquisa e consequente indicativo de agenda para futuras pesquisas, tem-se os efeitos geracionais e os efeitos etários. Nesse sentido, um estudo transversal como este é capaz de direcionar compreensões, mas não é suficiente para alcançar diferenciar o que é efeito das experiências vividas no período formativo – e, então, efeito da geração – e o que é efeito do momento de vida – efeito da idade. Assim, cabem estudos mais aprofundados, longitudinais, a fim de perceber o que se mantém ao longo dos anos – geracional – e perspectivas que se modificam com o passar do momento de vida.

Além disso, vale lembrar que, quando deste estudo, a geração mais nova ainda se encontrava em formação, de forma que esta pode ser considerada uma limitação de pesquisa e um indicativo de novos estudos necessários. É possível que, ao final desse processo transitório, sejam encontradas algumas diferenças dos valores da Geração 4.0. Assim, se perfaz este um tema também importante para compor uma agenda de pesquisa.

Além disso, como todo estudo de caráter inovador, recomenda-se que novos estudos ampliem a amostra em cada uma das gerações, a fim de ratificar ou identificar pontos a serem revisados no que se compreende valores das gerações. Bem como, com a possibilidade de realizar comparações que levem em consideração renda, formação, estado civil e dependentes, por exemplo, como fatores que contribuem tanto para o período de formação macro como para a formação de valores.

Ainda, mais estudos de gerações brasileiras, com outras variáveis. Tais estudos permitem compreender de forma mais efetiva quanto dos valores é resultado das experiências sociais e gerações, a fim de aprimorar o que foi apresentado no presente estudo.

## **Conclusões**

Indivíduos são direcionados, dentre outras coisas, por valores que norteiam suas ações e posicionamentos. Esses, por sua vez, são construídos ao longo da vida dos indivíduos, a partir de vivências em família e sociedade, bem como das respostas desses indivíduos à essas experiências familiares e sociais.

Experiências sociais marcantes vivenciadas em comum em determinado período são capazes de originar valores comuns em grupos de pessoas, ao qual denomina-se gerações. Nesse contexto, esta pesquisa buscou de compreender diferentes perfis de valores pessoais em períodos geracionais conforme propostos por Milhorne; Rowe (2020).

Os achados desta pesquisa evidenciaram que é possível falar de diferentes perfis de valores pessoais em diferentes gerações, a partir de diferentes formações gráficas apresentadas pelos MDS das gerações. Essas diferenças foram ratificadas a partir de médias mais altas ou mais baixas de cada um dos 19 valores pessoais agrupados em 4 dimensões de segunda ordem, nas diferentes gerações.

Observou-se duas situações mais marcante: (1) percebe-se que existem substanciais diferenças entre gerações mais velhas (Reprimida, Diretas e Hiperinflação) e gerações mais novas (Social e 4.0); (2) foram observadas mais diferenças, entre as gerações, para os valores Realização, Poder (Domínio e Recursos) e Hedonismo, uma vez que houveram mais diferenças estatisticamente significativas evidenciadas para estes. (3) Conformidade – regras e Tradição tiveram maiores diferenças evidenciadas entre gerações mais velhas e mais novas, com mais de uma geração de intervalo entre elas, confirmando diferenças substanciais entre gerações mais velhas e gerações mais novas.

As contribuições advindas dos resultados dessa pesquisa abrem margem para discussões e compreensões do indivíduo na sociedade, no âmbito do trabalho e na esfera pessoal. Adicionalmente, abre espaço para discussões acerca da melhor compreensão do indivíduo e, portanto, deste nos meios sociais que perpassa e para si mesmo. Espera-se, então, que novos estudos possam ser desenvolvidos no âmbito da antropologia, sociologia, psicologia e administração, principalmente, a fim que se alcance uma compreensão mais efetiva da sociedade brasileira. E, por consequência, possibilite bom funcionamento da sociedade, de forma menos conflituosa e, por que não, menos injusta.

## Referências

- ANDRADA, A. F. S. Quem, afinal, apoiou o Plano Collor?. **Brazilian Journal of Political Economy** [online], v. 38, n. 4, p. 781-799, 2018.
- ARAÚJO, C. M.; COSTA, S. F.; FITTIPALDI, I. Boa noite, e boa sorte: determinantes da demissão de ministros envolvidos em escândalos de corrupção no primeiro governo Dilma Rousseff. **Opinião Pública**, Campinas, v. 22, n. 1, 2016.
- ARAUJO, M. P., SILVA, I. P.; SANTOS, D. R. S. **Ditadura militar e democracia no Brasil: história, imagem e testemunho**. 1. ed., Rio de Janeiro: Ponteio, 2013.
- BARONE, J. **1942: O Brasil e sua guerra quase desconhecida**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2013.
- BIASOLI-ALVES, Z. M. M. Famílias brasileiras do século XX: os valores e as práticas de educação da criança. **Temas psicol.**, v. 5, n. 3, p. 33-49, 1997.
- BILSKY, W.; JANIK, M.; SCHWARTZ, S. H. The structural organization of human values—evidence from three rounds of the European Social Survey (ESS). **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v. 42, n. 5, 759–776, 2011.
- BRESSER-PEREIRA, L. C.; NAKANO, Y. Hiperinflação e estabilização no Brasil: o primeiro Plano Collor. **Revista de Economia Política**, v. 11, n. 4, 1991.
- CARNEIRO, M L T. Sob a máscara do nacionalismo: autoritarismo e anti-semitismo na Era Vargas: 1930-1945. **Estudios Interdisciplinarios de America Latina Y el Caribe**, Jerusalem, v. 1, p. 23-40, 1990.
- CARVALHO, C. E. As origens e a gênese do Plano Collor. **Nova Economia**. Belo Horizonte, v.16, n. 1, p. 101-134, 2006.
- CARVALHO, C. E. O fracasso do Plano Collor: erros de execução ou de concepção? **Economia**, Niterói, v.4, n. 2, p.283-331, 2003.
- CODATO, A. N. Uma história política da transição brasileira: da ditadura militar à democracia. **Revista de Sociologia Política**, Curitiba, n. 25, p. 83-106, 2005.
- DIBAI, P. C. **A direita radical no Brasil pós-redemocratização: o caso de Jair Bolsonaro**. Dissertação – Mestrado em Ciências Sociais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia. 154p., 2018.
- DUH, H.; STRUWIG, M. Justification of generational cohort segmentation in South Africa. **International Journal of Developing Countries**, v. 10, n. 1, p. 89-101, 2015.
- FICO, C. Versões e controvérsias sobre 1964 e a ditadura militar. **Revista Brasileira de História**. São Paulo, v. 24, e. 47, p.29-60, 2004.
- FREITAS, R. C. M. O governo Lula e a proteção social no Brasil: desafios e perspectivas. **Rev. katálysis**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 65-74, 2007.
- GOMES, S. C. O trabalho como meio e não como fim: inter-relações entre valores laborais, pessoais e de consumo. **Revista de Carreiras & Pessoas**, v. 11, n. 2, p. 322-342, 2021.
- HAIR, Jr. F. et al. **Análise multivariada da dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

JÖRESKOG, K.; SÖRBOM, D. Recent developments in structural equation modeling. **Journal of Marketing Research**, v.16, p.1-19, 1999.

KALLEBERG, A.; MARSDEN, P. V. Work Values in the United States: Age, Period, and Generational Differences. IN: American Academy of Political and Social Science, **Anais...**, v. 682, n. 1, p. 43–59, 2019.

LAPA JUNIOR, L. G. **Mapeamento de Valores e compreensão do Jeitinho Brasileiro em estudantes do ensino fundamental do Distrito Federal**. 2019, 204p., Tese (Doutorado em Educação) - Universidade de Brasília/UNB, Tese, 204 p., 2019.

LI, C. H. The performance of ML, DWLS, and ULS estimation with robust corrections in structural equation models with ordinal variables. **Psychological Methods**, v. 21, n. 3, 369-387, 2016.

LIMA, D.; KUBO, E. OLIVA, E. The Personal Values of Small-Business Entrepreneurs: Evidence from Brazil. **Brazilian Business Review**, v. 18, n. 5, 2021.

LYONS, S.; KURON, L. Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. **Journal of Organizational Behavior**, n. 35, p. S139-S157, 2014.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing**. Uma orientação aplicada. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2014.

MATTES, A. S. **A relação entre a percepção de tempo e os valores pessoais**. 2019, 220p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 220p., 2019.

MARCON, D. L.; SILVEIRA, A.; FRIZON, J. A. Intenção empreendedora e a influência das teorias do comportamento planejado e dos valores humanos. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 12, n. 1, p. 178–204, 2021.

MAROCO, J. **Análise Estatística com utilização do SPSS**. 3. edição, Lisboa: Edições Sílabo Lda, 822 p., 2007.

MELLO, A. M. G.; SANT'ANNA, A. S. Valores pessoais e organizacionais em diferentes grupamentos geracionais. **Rev. Ciênc. Admin., Fortaleza**, v. 22, n. 1, p. 255-282, 2016.

MEREDITH, G., SCHEWE, C. D., KARLOVICH, J.; **Defining markets, defining moments**: America's 7 generational cohorts, their shares experiences and why business should care. New York: Hungry Minds, 2002.

MILHOME, J. C.; ROWE, D. E. O. Gerações Brasileiras: Uma Proposta de Classificações a Partir de Eventos Históricos Marcantes. *In*: XLIV ENCONTRO DA ANPAD-ENANPAD 2020, 44, 2020, Porto Alegre, **Anais...** Porto Alegre: Anpad, 2020.

MIRANDA, O. R.; HEDLER, H. C. Cultura, valores humanos e comunicação nas relações intergrupais. In NEIVA, E. R.; TORRES, C. V. e colabs. (orgs.). **Psicologia social**: principais temas e vertentes. Porto Alegre: Artmed, 2011.

NOBLE, S. M.; SCHEWE, C. D. Cohort segmentation: An exploration of its validity. **Journal of Business Research**, n. 56, v. 12, 979–987, 2003.

- OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; BITENCOURT, B. M. Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil?. **Organizações & Sociedade**, v. 19, n. 62, p. 551-558, 2012.
- PEREIRA, L. M. **Transição profissional para docência universitária**: um estudo sobre a influência dos valores pessoais e âncoras de carreira. 2016. 133 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016.
- ROCHA, S. Pobreza e desigualdade no Brasil: o esgotamento dos efeitos distributivos do plano real. **Texto para discussão (IPEA)**, n. 721, 2000.
- SAMAGAI, F. Geração/ Generation. In **Conceitos-chave em Sociologia da Infância**. Perspetivas Globais, p. 121-125, 2021.
- SCHEWE, C. D.; MEREDITH, G. E. Segmenting global markets by generational cohorts: Determining motivations by age. **Journal of Consumer Behavior**, v. 4, n. 1, p. 51-63, 2004.
- SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. **Advances in experimental social psychology**. v. 25, p. 1-65, 1992.
- SCHWARTZ, S. H. et al. Refining the theory of basic individual values. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 103, n. 4, p. 663-688, 2012
- SCHWARTZ, S. H. The refined theory of basic values. In ROCCAS, S.; SAGIV, L.(Eds.), **Values and behavior**: Taking a cross cultural perspective. Springer International Publishing, 2017, p. 51-72.
- SILVA, R. C. et al. As Gerações em Distintos Contextos Organizacionais. **Gestão & Regionalidade**, v. 30; n. 89, p. 128-141, 2014.
- SMOLA, K.W.; SUTTON, C.D. Generational Differences: revisiting generational work values for the new millenium. **Journal of Organizational Behavior**, v.23, p.363-382, 2002.
- TAMAYO, A.; SCHWARTZ, S. H. Estrutura motivacional dos valores humanos. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 9, n. 2, p. 329-348, 1993.
- TORRES, C. V.; SCHWARTZ, S. H.; NASCIMENTO, T. G. A Teoria de Valores Refinada: associações com comportamento e evidências de validade discriminante e preditiva. **Psicologia USP**, v. 27, n. 2, 2016.
- URCO, C. F. C.; SAÁ, M. J. M.; MURILLO, D. E. C.; SALINAS, J. M. G. Felicidade no trabalho na geração dos Millennials, novos desafios para os administradores. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n.9, p. 14571-14582, 2019.
- WELLER, W.; BASSALO, L. M. B. A insurgência de uma geração de jovens conservadores: reflexões a partir de Karl Mannheim. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 99, p. 391-407, 2020.





**ARTIGO 4:****Gerações Brasileiras apresentam diferentes Valores no Trabalho?****Gerações Brasileiras apresentam diferentes Valores no Trabalho?****Resumo**

O cenário do mundo do trabalho passa por mudanças contínuas, com indivíduos mais novos adentrando este espaço paralelamente à saída de pessoas mais velhas. Assim, diferentes gerações de indivíduos compartilham espaço de trabalho, visões de mundo e objetivos de vida e trabalho. Compreender o que faz sentido para indivíduos de diferentes gerações, em termos de trabalho, contribui para organizações reterem indivíduos alinhados com seus processos e identidade. Ainda, permite uma reflexão acerca do espaço do indivíduo no mundo e impactos que novas estruturas e relações de trabalho têm na visão e inserção do indivíduo e o que ele espera do seu contexto de trabalho. Poucos estudos foram identificados buscando compreender diferenças geracionais no trabalho. Somado a não consideraram particularidades culturais,

históricas e sociais brasileiras. Identifica-se, então, uma importante lacuna a ser atendida pela presente pesquisa. Destarte, o objetivo deste trabalho foi investigar diferenças entre Valores Relativos ao Trabalho em diferentes gerações, utilizando uma recente classificação de gerações, específica para o contexto brasileiro. Para tanto, utilizou-se a versão brasileira Escala de Valores no Trabalho Revisada (EVT-R). Partindo de uma amostra com 490 casos válidos, utilizou-se Escalonamento Multidimensional e testes não paramétricos comparativos de média para chegar aos resultados desta pesquisa. Evidenciou-se diferenças de Valores no Trabalho as gerações: Diretas, Hiperinflação e Social, com destaque para a Geração Social, com menor nível de ‘Universalismo e Benevolência’ e de ‘Autodeterminação e Estimulação’, comparada às gerações mais velhas. Compreender essas diferenças vai contribuir para entender como as relações de trabalho se estabelecem e elucidar seus impactos humanos e sociais.

Palavras-chave: Gerações; Gerações Brasileiras; Valores Relativos ao Trabalho.

## INTRODUÇÃO

O trabalho pode representar, para o indivíduo, meio de sobrevivência e fonte de recursos materiais. Ou, ainda, uma forma de perceber-se útil, ativo no meio social em que vive. Bem como, o trabalho é reconhecido como fonte de identidade e apresenta caráter constitutivo para o indivíduo no mundo, portanto, um elemento tanto de construção quanto de expressão do sujeito. Independente da percepção ser sob ótica instrumental (materialista) e/ou afetiva, o trabalho é uma variável importante na vida do indivíduo.

Esses indivíduos têm comportamentos, decisões e objetivos – referentes ao trabalho – norteados por crenças e convicções básicas que fazem o indivíduo acreditar no que é certo ou errado. Fala-se, nesse sentido, dos Valores Relativos ao Trabalho. Esses valores resultam de elementos culturais e sociais que permearam a sua formação desde a infância – socialização micro – até o início da vida adulta – socialização macro. De forma que grupos de indivíduos formados em contextos socioculturais diferentes e que vivenciaram períodos históricos particulares a cada contexto sociocultural compõem gerações distintas e podem apresentar Valores, em alguma medida, diferentes entre si.

No entanto, para além disso, contínuas mudanças sociais resultam em configurações de trabalho renovadas. Indivíduos mais novos, com visões de mundo e de objetivos de vida coerentes à sua vivência, se inserem no mundo do trabalho, enquanto pessoas mais velhas se retiram. A formação desses ‘novos entrantes’ é influenciada tanto por Valores trazidos de outras gerações, seus pais e seus primeiros meios de socialização, como por

Valores elucidados a partir de eventos sociais, econômicos e políticos que possam tê-los feito mudar ou repensar sua perspectiva de vida. Compreendendo que essa construção de Valores diz respeito tanto aos valores pessoais como aos valores no trabalho.

Além das mudanças de gerações no ambiente de trabalho, vêm ocorrendo importantes alterações na estruturação do trabalho em si que, por sua vez, ocasiona um reordenamento nas forças produtivas e impacta na relação entre o indivíduo e a organização. Lazzareschi (2018) remota à década de 1970 referente a essas transformações do processo de trabalho, em decorrência da introdução das tecnologias de base microeletrônica, da informação, somado a novas técnicas de gerenciamento do processo de trabalho, toyotismo. Estas, segundo o autor, estão exigindo “um trabalhador que seja capaz de efetivar conhecimentos, ou seja, capaz de utilizá-los corretamente na solução de problemas do dia a dia do trabalho e no processo de tomada de decisões que hoje devem ser rápidas devido à compressão espaço-tempo provocada pela informatização” (LAZZARESCHI, 2018, p.100).

Essa nova lógica empresarial, segundo Muniz (2019), que tem como fundamento a diminuição dos custos de produção, modifica as condições técnicas, jurídico-políticas e sociais de trabalho, bem como a sua organização. Uma importante consequência está na intensificação do trabalho dos indivíduos, o surgimento de novas e precárias relações de trabalho, a exigência de novas competências profissionais. Isso acarretou transformações nas relações entre capital e trabalho, bem como entre indivíduo e organização. Novas expectativas são direcionadas ao indivíduo e este, especialmente em período formativo, desenvolve Valores do Trabalho em consonância e em resposta com esse novo cenário de trabalho. Bem como esses valores vão resvalar nas diversas searas da sua vida (ANES 2021; LAZZARESCHI, 2018; MUNIZ, 2019).

A compreensão do que vem sendo pesquisado acerca de Valores no Trabalho, tema central deste estudo, deu-se por busca de artigos publicados no Brasil, nos últimos 10 anos, que estudaram Valores Relativos ao Trabalho nas Gerações (palavras-chave: “Valores no Trabalho” + Gerações). Foram identificadas 13 publicações em periódicos brasileiros, todos utilizando a classificação norte-americana de gerações.

Corroborando com Chen e Lian (2015), Schewe e Meredith (2004) e Winter e Jackson (2015) acerca da inadequação do uso de classificações de gerações desenvolvidas em outros contextos. Acredita-se que a utilização da classificação norte-americana para estudos no Brasil resulta pouca ou nenhuma diferença coerente evidenciada entre as

gerações. Portanto, a presente pesquisa utiliza uma nova proposta de classificação de gerações brasileiras, desenvolvida por Milhorne e Rowe (2020).

Apesar de autores como Knob e Goergen (2016) elucidarem algumas diferenças em termos de Valores Relativos ao Trabalho a partir da classificação norte americana de gerações, pesquisas como de Mello e Sant'Anna (2016), Sousa (2020), Pauli, Guadagnin e Ruffatto (2020), Pravato et al. (2019) e Tridapalli et al. (2017) analisaram Valores Relativos ao Trabalho em somente um ou dois grupos geracionais, dentre os mais novos – geração X e/ou Y. A importante lacuna de estudos acerca de Valores Relativos ao Trabalho entre diversas gerações, é outro diferencial de contribuição da presente pesquisa.

Partindo da premissa que a formação de Valores apresenta alguma intersecção com a formação de gerações, surge o problema da pesquisa: Os Valores Relativos ao Trabalho diferem entre as gerações brasileiras? Nesse contexto, a presente pesquisa tem por objetivo investigar os Valores Relativos ao Trabalho em cada uma das gerações.

A compreensão do que importa e faz sentido para os indivíduos de diferentes grupos geracionais, referente ao trabalho, contribui para as organizações atraírem e reterem indivíduos que coadunem com seus processos e seus objetivos. Bem como, sob uma perspectiva social mais ampla, auxilia a refletir e compreender como, ao se reinventar e reestruturar o processo produtivo e gerencial, cria-se novas concepções sociais sobre o trabalho e influencia os indivíduos em suas concepções próprias, de modo que as comparações entre gerações podem contribuir para clarificar esse processo.

Se tratando do contexto brasileiro, especialmente partindo das reformas trabalhistas que se intensificaram a partir de 2017, percebe-se uma flexibilização das relações e regulações de trabalho, conseqüentemente, precarização do trabalho (CUNHA et al., 2021; TROVÃO; ARAÚJO, 2020). Apesar dessas reformas serem compreendidas por alguns autores como um movimento que ajusta as relações de emprego brasileiras às tendências globais de capitalismo contemporâneo e reestruturação produtiva (FEIESLEBEN; SILVA; RODRIGUES, 2020; KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019), reconhece-se significativas mudanças no mundo do trabalho, especialmente quanto à sua organização e dinâmica (TROVÃO; ARAÚJO, 2020).

A forma como as relações de trabalho foram e são redesenhadas, tanto pelas reformas trabalhistas como pela resposta do trabalhador ao mundo do trabalho, esta última embasada nos seus Valores, vai impactar no funcionamento da sociedade como um

todo. E, em um cenário em que se vivencia exponencialmente crises econômicas e sociais somadas à ampliação do processo de uberização, para além das precarizações advindas das mudanças nas relações trabalhistas, o lugar do trabalho na vida do indivíduo também passa por mudanças, resultantes especialmente de demandas organizacionais e das consequências destas na vida do indivíduo e no funcionamento da sociedade.

Nesse sentido, entende-se que a forma do indivíduo de lidar com o trabalho vai variar. O indivíduo se coloca no trabalho a partir dos valores que ele tem, independentemente de como ele é demandado nesse cenário. Isso vai direcionar o comportamento, as decisões, os objetivos desses trabalhadores. E compreender essas diferenças de valores vai contribuir para entender como as relações de trabalho se estabelecem e elucidar seus impactos humanos e sociais.

## REFERENCIAL TEÓRICO

Comportamentos, atitudes e expectativas delineadas no mercado de trabalho atual têm tido substancial influência das diferenças entre as gerações, segundo Pastore (2019). E são norteados por Valores Relativos ao Trabalho (AGUADO et al., 2015). A presente seção apresenta, então, pormenores dos constructos centrais desta pesquisa, bem como a relação entre eles. E, a partir daí, elucidando as hipóteses da pesquisa.

### **Valores Relativos ao Trabalho**

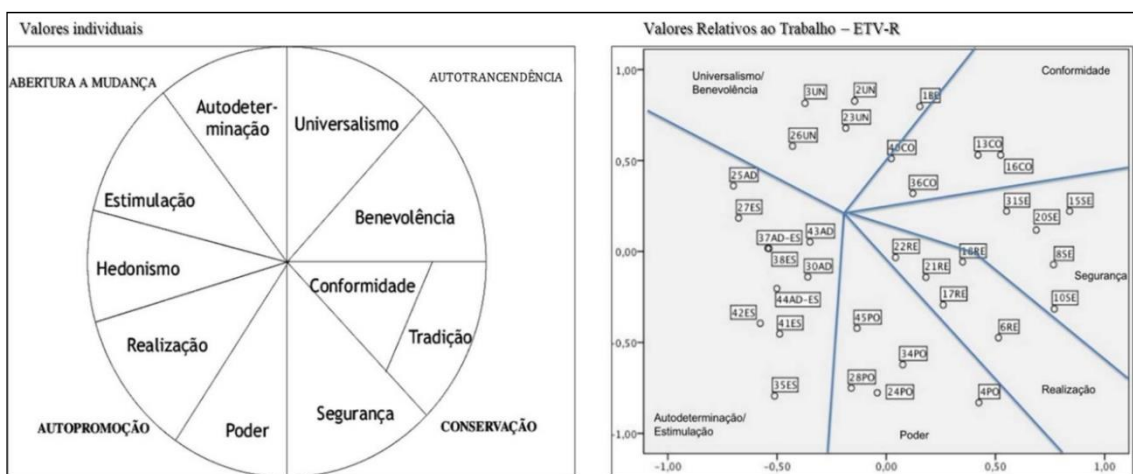
Uma vez que valores pessoais dizem respeito a princípios norteadores da vida do indivíduo, quando dirigidos ao contexto do trabalho, contribuem para este perceber e avaliar o significado de objetivos, a existência de necessidades e desejos, a importância de elementos que compõem o trabalho e orientam escolhas, atitudes e comportamentos (AGUADO et al., 2015; OLIVEIRA et al., 2021; PAPACONSTANTINOU; TRIANTAFYLLOU, 2015; TAKEDA; DISEGNA; YANG, 2019). Trata-se de valores pessoais direcionados ao âmbito do trabalho (CENNAMO; GARDNER, 2008; SOUSA; COLAUTO, 2021).

Compreendendo os Valores Relativos ao Trabalho como advindo dos valores pessoais, estruturou-se a compreensão dos ‘tipos motivacionais’ dos Valores Relativos ao Trabalho, analogamente aos tipos motivacionais dos valores pessoais percebidos por Schwartz (1992). A partir de uma revisão do modelo de Porto e Tamayo (2003), Porto e

Pilati (2010) chegaram à EVT-R e passaram a explicar os Valores Relativos ao Trabalho com seis dimensões: Autodeterminação e estimulação (pensamento e ação independente, novidade e desafios); Realização (sucesso pessoal por meio de demonstração de competência de acordo com padrões sociais); Conformidade (tendência à tradição; compromisso e aceitação de normas e de rotinas de trabalho); Segurança (estabilidade e independência financeira); Universalismo e Benevolência (compreensão, tolerância e proteção do bem-estar dos outros); Poder (*status* social e prestígio, controle ou domínio sobre outras pessoas e recursos).

É possível fazer uma relação entre os tipos motivacionais que compõem os Valores Relativos ao Trabalho e as quatro dimensões de segunda ordem dos valores individuais. Ao realizarem o Escalonamento Multidimensional – que resulta nos modelos apresentados na Figura 6 – Porto e Pilati (2010) encontraram valores localizados nos espaços previstos, conforme previsto teoricamente. Apesar de Realização e Poder terem invertido suas posições sequenciais, os autores compreendem que isso não representa prejuízo na validade deste modelo, uma vez que se trata de fatores adjacentes.

Figura 7 - Modelo de Valores Individuais e Gráfico de Escalonamento multidimensional da EVT-R



Fonte: Schwartz (2005); Porto; Pilati, (2010)

Percebe-se, na Figura 2, que embora Autodeterminação e Estimulação se agruparam em uma dimensão, mantêm oposição a Segurança e Conformidade, no modelo EVT-R. Universalismo e Benevolência também se unificaram nesse modelo, e, conforme modelo de valores individuais, mantêm oposição à Realização e Poder. Compreende-se, então, que maiores níveis de uma dimensão aponta uma tendência a menores níveis das dimensões opostas.

O indivíduo pode apresentar maior ou menor nível em algumas dimensões, ou seja, alguns valores podem ter maior “força norteadora” de atitudes, comportamentos e

respostas acerca do trabalho, em relação a outros. Compreender que o indivíduo possui maior necessidade atrelada a algumas dimensões permite auxiliar na compreensão do que faz com que os indivíduos estejam dispostos a determinados tipos de ações e pensamentos (OLIVEIRA et al., 2021; PAULI; GUADAGNIN; RUFFATO, 2020; WINTER; JACKSON, 2015).

Segundo Pauli, Guadagnin e Rufato (2020), o comportamento de cada geração depende do momento histórico, social e ambiental em que se desenvolveram. Assim, esses valores podem sofrer substanciais influências de gerações e cultura local. Para compreender como isso foi estudado em pesquisas de outras culturas, realizou-se um levantamento bibliográfico acerca das pesquisas publicadas em inglês ao longo dos últimos 10 anos. Para tanto, utilizou-se como palavras-chave “*generation*” + “*work value*” nas plataformas Google Acadêmico e Web of Science.

Todos os 28 artigos identificados na busca indicam que os Valores Relativos ao Trabalho podem sofrer as referidas influências, independente do modelo utilizado para Valores Relativos ao Trabalho e do contexto cultural investigado. Isso porque as diferentes gerações, formadas a partir de diferentes histórias de vida, em contextos sociais específicos, resultam em uma perspectiva específica acerca de diversas searas da vida, inclusive do trabalho. E, o trabalho tem diferentes representações e valores nos diferentes contextos culturais.

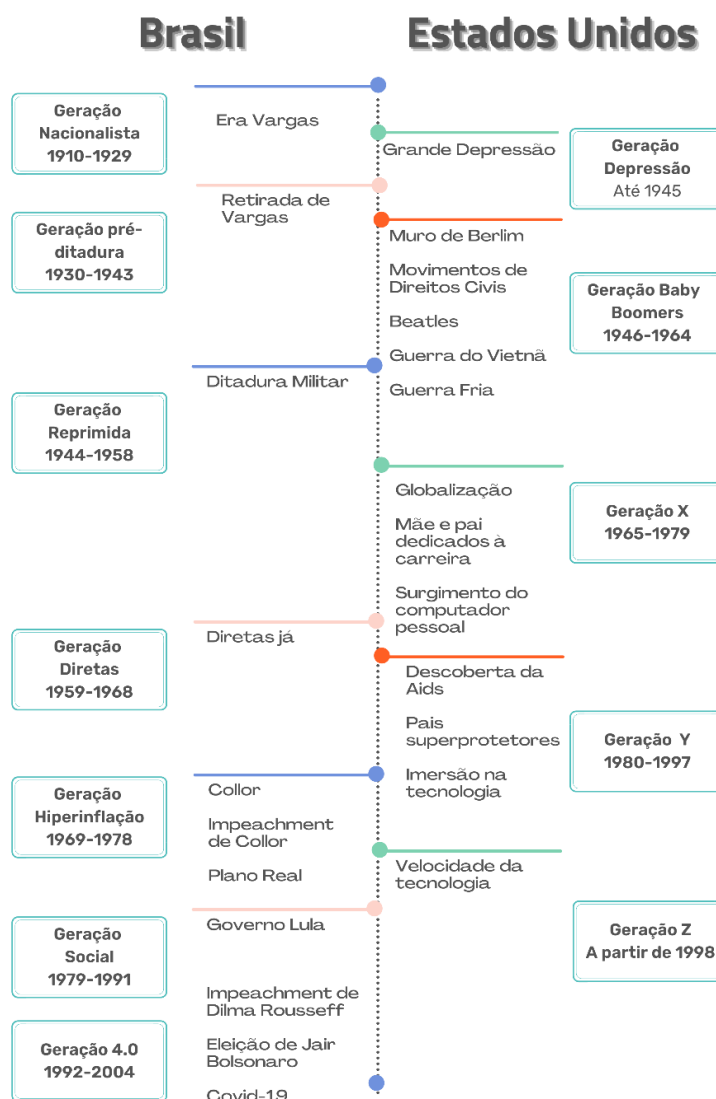
### **Gerações brasileiras**

A compreensão de geração perpassa por um processo de comparação social: o que passou, o que existe agora e comparação com outros indivíduos/grupos na sociedade. Assim, compreende-se gerações a partir de características comuns esperadas de um grupo de indivíduos, resultante desses terem nascido em anos próximos e, portanto, vivido experiências coletivas similares (WINTER; JACKSON, 2015).

Assim, denomina-se gerações como grupos de indivíduos nascidos no mesmo período cronológico e que, portanto, compartilharam experiências sociais e históricas específicas – a importância dos contextos social e cultural. Essas experiências contribuíram para um ‘padrão’ de comportamentos que determinou como os indivíduos lidam com diversas esferas da vida, dentre os quais, o trabalho e os elementos intrínsecos a este (organização, autoridade, perspectivas, satisfação, entre outros) (CHEN; LIAN 2015; DRUMOND et al, 2020).

Corroborar-se, assim, com autores como Chen e Lian (2015) e Schewe e Meredith (2004), acerca de que gerações sejam definidas e caracterizadas a partir da especificidade sociocultural de uma nação. Dessa forma, apesar de ainda existirem estudos brasileiros utilizando a classificação norte americana – Veteranos ou Tradicionalistas, *Baby Boomers*, Geração X, Geração Y ou *Millenium* e Geração Z – Milhorne e Rowe (2020) propuseram uma classificação atualizada – em relação a apresentada por Schewe e Meredith (2004) – e específica para o contexto brasileiro, a partir de levantamento e compreensão de eventos históricos e características da sociedade em cada período. A Figura 7 apresenta eventos marcantes para a formação de gerações no Brasil e nos Estados Unidos.

Figura 8 - Eventos que marcaram o surgimento de gerações - Brasil e Estados Unidos



Fonte: Elaborado a partir de Costa (2021); Milhorne; Rowe (2020); Oliveira et al. (2021); Pravato (2019); Rodrigues (2018).



Milhorne e Rowe (2020) buscam, assim, contribuir para que seja possível compreender as diferentes gerações e o que difere entre elas, especialmente no que tange valores, atitudes e perspectivas em diversas searas da vida. Corroborando com Winter e Jackson (2015) e Pauli, Guadagnin e Rufato (2020), novas gerações trazem, consigo, novos valores, que podem entrar em conflito com valores de gerações anteriores em diversas esferas da vida, dentre as quais, trabalho. Na presente pesquisa, optou-se pela utilização da classificação de gerações brasileiras de Milhorne e Rowe (2020).

### **Valores Relativos ao Trabalho e Gerações**

A compreensão dos Valores Relativos ao Trabalho em cada geração mostra-se importante porque permeia comportamentos e atitudes dos indivíduos no ambiente organizacional (ABREU-CRUZ; OLIVEIRA-SILVA; WERNECK-LEITE, 2019; COSTA, 2021; PASTORE, 2019; RODRIGUES, 2018). Apesar de autores como Cennamo e Gardner (2008), Constanza et al. (2012), Kowske, Rasch e Wiley (2010) e Takeda, Disegna e Yang (2019) encontrarem diferenças pequenas nos Valores Relativos ao Trabalho nas diferentes gerações analisadas, as consequências destas, no que diz respeito a conflitos geracionais causados pelas diferenças dos Valores, por exemplo, tornam importante a sua compreensão.

Oliveira et al. (2021) apresentam características que diferem gerações no contexto do trabalho. Segundo os autores, os Baby Boomers (1946-1964) vivem para trabalhar, respeitam autoridade e hierarquia, vivem bem e dentro do orçamento. Por sua vez, a Geração X (1962- 1979) responde instantaneamente à gratificação, trabalham para viver, buscam autossuficiência no trabalho, trabalham bem sozinhos, gostam de ter amigos em altas posições e tendem a não ser leais à organização. Quanto a Geração Y (1980-2000), regras foram feitas para serem quebradas, acredita em ações coletivas e também tende a não ser leal.

As diferenças dos Valores Pessoais das diferentes Gerações Brasileiras foram analisadas por Milhorne e Rowe (no prelo) e foram elucidadas importantes particularidades de cada geração. Nesses achados, foram evidenciadas diferenças especialmente nos valores de conformidade, poder, realização, hedonismo e universalismo – natureza. Com base nesses achados, chega-se à hipótese 1:

*Hipótese 1: Existem diferenças nos níveis de Valores Relativos ao Trabalho, entre gerações brasileiras.*

Os Baby Boomers nasceram entre 1946 e 1964 (RODRIGUES, 2018) e cresceram em meio a movimentos de defesa dos direitos humanos, de libertação das mulheres e por falhas de líderes outrora idealizados perfeitos, como líderes políticos, religiosos e empresariais (SMOLA; SUTTON, 2002; TWENGE et al., 2010). No Brasil, os nascidos nesse período compunham, segundo Milhorne e Rowe (2020), as gerações Reprimida (nascidos entre 1944 e 1958) e Diretas (nascidos entre 1959 e 1968) e viveram o período de repressão da ditadura militar e, portanto, condições opostas aos direitos humanos e a liberdade.

Segundo Milhorne e Rowe (no prelo), a Geração Reprimida apresenta uma forte tendência de preservar o *status quo*, a estabilidade, a segurança que gera no relacionamento com os outros e instituições, obediência e preservação das práticas tradicionais. Sendo essa uma tendência que diminui entre os indivíduos mais novos. Bem como, a Geração Diretas tem uma busca por mudança de padrões sociais instalados nos seus períodos de socialização, o que começa a pautar menor necessidade dos valores de conservação entre os membros da Geração Diretas.

Em contexto de trabalho, Cennamo e Gardner (2008) e Takeda, Disegna e Yang (2019) perceberam que os valores extrínsecos (remuneração, benefícios) têm maior destaque entre os Baby Boomers do que entre os indivíduos da geração X e os Millenials. Ainda entre os Baby Boomers, Murphy, Gibson e Greenwood (2010) encontraram destaque dos valores terminais – sentimento de realização, igualdade, prazer e salvação, e os valores instrumentais – lealdade e obediência. Com base na diferença de contextos vivenciados pelos Baby Boomers e pelas Gerações Reprimida e Diretas, bem como os Valores Pessoais de cada uma dessas gerações, levanta-se a hipótese:

*Hipótese 2: A geração Diretas possui (a) maiores níveis de Universalismo/Benevolência e (b) menores níveis de Poder e Autodeterminação/estimulação.*

A geração X nasceu entre 1965 e 1981 e cresceu em um período marcado por elevada taxa de desemprego, grande número de divórcios e levou os indivíduos, segundo Arora e Dhole (2019) e Twenge et al. (2010), a desenvolverem postura independente e valorizarem a estabilidade familiar e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (COLLOWAY, 2018; MAHMOUD et al., 2021). No Brasil, nesse período, desenvolvia-se a Geração Hiperinflação (nascidos entre 1969 e 1978), que vivenciou período de grande instabilidade econômica após ditadura militar. A sociedade vivia a

insegurança e, conseqüentemente, buscava meios, na sociedade e no trabalho, de sentir-se seguro. Diante desse cenário, por esperar do governo federal a solução para os problemas sociais do período, sofreu uma forte decepção.

Esse cenário despertou nessa geração, conforme achados de Milhorne e Rowe (no prelo), uma maior necessidade de Conformidade com as Regras, especialmente quando comparado às gerações mais novas. Isso pode ser explicado pela compreensão de que “o período de crises gera diversas incertezas, de forma que se manter em conformidade com as regras pode representar alguma estabilidade, o que ajuda a explicar o valor de conformidade com regras ser mais alto, em comparação às demais gerações” (MILHORNE; ROWE, no prelo, p. 25). Adicionalmente, evidenciou-se menores médias para os valores de Poder, Hedonismo, Estimulação e Realização, ao se comparar, também, com as mais novas. Partindo dessas características, elucida-se a hipótese:

*Hipótese 3: A geração Hiperinflação possui (a) maiores níveis de Conformidade e (b) menores níveis de Poder.*

As gerações posteriores tiveram, como divisor, o uso amplo da tecnologia, especialmente da internet, e a sua introdução, segundo Hershtatter e Epstein (2010), representou uma mudança na vida de todos os seus usuários, por permitir o alcance de informações e o contato com pessoas pelo mundo rapidamente. Os *millennials* – nascidos entre 1982 e 1999 (ARORA; DHOLE, 2019; RODRIGUES, 2018) – desejam ser bem-sucedidos e desempenhar funções que tenham impacto substancial nas empresas e valorizam bastante o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e flexibilidade (COLLOWAY, 2018; WINTER; JACKSON, 2015).

Os *Millennials* cresceram dependentes das mídias sociais (como Facebook e Twitter) e da tecnologia (como celulares, *streaming* de música e de televisão). A Geração Social (nascimento 1979-1991), no Brasil, vivenciava ainda o uso incipiente da tecnologia e o início da ampliação do uso da internet. Mas essa ampliação foi resultado de maior participação popular na economia, consequência da ampliação do poder de compra dos mais pobres como resultado de políticas sociais. Assim como a Geração 4.0 (nascidos entre 1992 e 2004) viveu mais amplamente esse uso de tecnologia e mídias sociais, paralelamente a uma redução substancial de políticas sociais.

Ao analisar os Valores Pessoais nas gerações, aponta-se para maiores valores de Poder e Realização e Hedonismo para a Geração Social, quando comparados com gerações mais

velhas, e maiores médias dos valores Realização e de Hedonismo, em comparação aos mais novos. Milhorne e Rowe (no prelo, p. 26) entendem que “essa geração viveu intensamente o período de ascensão social de pessoas que viviam abaixo da linha da pobreza, maior acesso ao nível superior e o crescimento exponencial do uso de tecnologias no dia a dia e no trabalho”. E, somado a um maior acesso às universidades, “entende-se que essa geração vislumbra a possibilidade de ascensão social econômica, o que ajuda a compreender uma maior média de realização e poder – recursos” (MILHORNE; ROWE, no prelo, p. 26).

Por sua vez, os achados de Milhorne e Rowe (no prelo) evidenciam a Geração 4.0 com níveis mais altos de Realização, Hedonismo, Estimulação e Poder, quando comparados às gerações mais velhas. Bem como, menores médias de Universalismo, Conformidade e Tradição. A partir desse contexto, emergem as seguintes hipóteses:

*Hipótese 4: A geração Social apresenta maiores níveis de Realização.*

*Hipótese 5: A geração 4.0 apresenta maiores níveis de Estimulação.*

*Hipótese 6: Gerações mais novas –Social e 4.0 – apresenta maiores níveis de Poder.*

Uma vez tendo vivenciado cenários socioculturais distintos, entende-se errôneo compreender grupos geracionais a partir de características desenvolvidas em contextos históricos e socioculturais diferentes. Mesmo acompanhando uma tendência crescente em nível global, de que as gerações mais novas são caracterizadas por menor apego e maior fluidez nas relações, é de suma relevância considerar as especificidades de cada contexto cultural.

Há aspectos que perpassam as diferentes sociedades e são comuns a uma mesma época, conforme vivenciado pelas Gerações Brasileiras (MILHORNE; ROWE, 2020), as gerações mais velhas passaram por crises econômicas e políticas, que tiraram sua liberdade e as levaram a buscar maior estabilidade. Partindo dessas perspectivas, são esperados diferentes níveis de Valores Relativos ao Trabalho, nas diferentes gerações, conforme foram evidenciados ao investigar os Valores Pessoais

## DELINEAMENTO METODOLÓGICO

A fim de verificar os Valores Relativos ao Trabalho nos diferentes grupos geracionais, foi realizada pesquisa quantitativa, explicativa e descritiva, utilizando a Escala de

Valores Relativos ao Trabalho Revisada (EVT-R), validada no Brasil por Porto e Pilati (2010), composta por 46 itens e escala tipo Likert de 5 pontos.

Cada um desses itens possui afirmações que descrevem posturas e posicionamentos no que se refere aos Valores Relativos ao Trabalho, a partir das quais os respondentes analisam o quanto, em uma escala de 5 pontos que varia de “não se parece nada comigo” a “se parece muito comigo”, o quanto essas descrições se assemelham a si próprio. O final do questionário foi composto por dados sociodemográficos, a partir dos quais foi possível utilizar, para fins de análises, a proposta de gerações brasileiras por Milhome e Rowe (2020).

O referido questionário foi disponibilizado a partir da plataforma *Survey Monkey* e distribuídos, através de e-mails pessoais e profissionais e redes sociais virtuais, para trabalhadores com atividades administrativas e vínculo formal direto com a organização onde trabalhavam (compreende-se excluídos, por este critério, autônomos, estagiários e terceirizados), independente da formação acadêmica, atuação e nível hierárquico. Utilizou-se, para este estudo, uma amostra não aleatória por disponibilidade.

Foram coletadas 590 respostas, as quais passaram por tratamento de *missing values* e *outliers*. Por *missing values*, foram eliminados do banco de dados os questionários que não responderam alguma página inteira do questionário. Entendeu-se prudente não utilizar o princípio de imputação de dados, que objetiva completar os bancos de dados de forma a possibilitar que todas as respostas sejam utilizadas no estudo. E, assim, manter a fidedignidade das respostas.

Para verificar *outliers* foram analisados: (1) coeficiente de variação, e (2) *outliers* multivariados. O coeficiente de variação objetivou identificar respostas com pouca ou nenhuma variação de resposta, o que pode indicar respostas não verdadeiras. Para tanto, foram eliminados todos os que tivessem coeficiente de variação inferior a 0,07. Além disso, os *outliers* foram analisados por perspectiva multivariada, a partir da Distância de Mahalanobis. Considerou-se como *outlier* multivariado os casos em que esse valor era superior a 18 e o p da distância inferior a 0,01. Assim, chegou-se a uma amostra de 490 casos válidos.

Vale ressaltar que, como os dados demográficos ficaram no final do questionário, 57 participantes deixaram de responder essas informações – respostas omissas. Assim, apesar desses respondentes terem respondido todos os itens da escala, não foi possível inserir essas respostas na análise de gerações.

Para análise dos dados, utilizou-se Análise Fatorial Confirmatória (CFA), confirmando a adequação do instrumento à amostra analisada e permitindo que se chegassem a valores médios representativos de cada dimensão, e o Escalonamento Multidimensional (MDS), que permitiu analisar a similaridade entre a estrutura circular de Valores Relativos ao Trabalho da amostra e a estrutura de Porto e Pilati (2010). Além disso, Anova e Teste Tukey foram realizados.

Essa amostra é formada prioritariamente por indivíduos do sexo feminino (58,6%), casados (57%), com dependentes (55,5%), com especialização (38,9%) e que trabalham no setor privado (64,9%). Quanto a classificação das gerações, houve prevalência de respondentes da Geração Social (54%). Não houve respondentes das gerações Préditadura e Nacionalista, conforme o esperado, pois são pessoas que, em sua grande maioria, estão aposentadas. Obteve-se menos de 20 respostas da Geração Reprimida, entendendo-se prudente não analisar. Assim, a amostra final foi composta por 434 participantes, distribuídos entre as gerações Diretas, Hiperinflação, Social e 4.0. A Tabela 8 apresenta pormenores da amostra por gerações.

Tabela 8 - Respondentes por geração

<b>Geração</b>	<b>Anos</b>	<b>N</b>	<b>% Resp</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio-padrão</b>
<b>Reprimida</b>	60 a 74	8	1,85%	3,83	0,32017
<b>Diretas</b>	50 a 59	55	12,70%	3,87	0,38733
<b>Hiperinflação</b>	40 a 49	102	23,09%	3,88	0,38918
<b>Social</b>	27 a 39	238	54,97%	3,81	0,42336
<b>4.0</b>	até 26	32	7,39%	3,86	0,37283

Fonte: Dados da pesquisa

Para CFA, utilizou-se o software R, pacote *Lavaan*, estimador *Diagonally Weighted Least Squares* (DWLS), o qual não exige normalidade multivariada (LI, 2016; HERSHATTE; EPSTEIN, 2010). Foram utilizados os parâmetros: CFI > 0,90; TLI > 0,90; RMSEA < 0,07 (com CFI > 0,90); SRMR < 0,08 (com CFI > 0,92) (HAIR et al., 2009; MALHOTRA, 2012). Inicialmente, foram encontrados CFI=0,910, TLI=0,903, RMSEA=0,063 e SRMR=0,084.

Com bases nos parâmetros, somente o SRMR está em desacordo com o parâmetro. Como estediz respeito aos erros padronizados (LEON, 2011), optou-se por identificar as variâncias de erros correlacionadas. Foram utilizados índices correlacionados com estimador  $mi > 20$  e, *a posteriori*,  $mi > 10$ . A Tabela 9 demonstra melhora ao ser inserida a análise da correlação entre erros de variáveis observadas na mesma variável latente.

Tabela 9 - Comparativo dos índices de ajuste do modelo - Valores Relativos ao Trabalho

<b>Índices</b>	<b>Inicial</b>	<b>mi&gt;20</b>	<b>mi&gt;10</b>
<b>CFI</b>	0,910	0,921	0,928
<b>TLI</b>	0,903	0,914	0,922
<b>RMSEA</b>	0,063	0,059	0,056
<b>SRMR</b>	0,084	0,080	0,077

Fonte: Dados da pesquisa

Para cálculo do Escalonamento Multidimensional, utilizou-se o algoritmo *Proxscal* (ProximityScaling). Seu objetivo é estimar as entradas métricas ou não-métricas, de modo que as distâncias no mapa perceptual de dimensões reduzidas sejam o mais próximo possível das proximidades entre objetos no mapa perceptual original (MAROCO, 2007).

Como os valores representativos de cada dimensão e a estrutura circular organizaram-se conforme modelo original, utilizou-se ANOVA e Teste Tukey, a fim de comparar médias das dimensões dos Valores Relativos ao Trabalho nas gerações. Ressalta-se que a amostra analisada atendeu ao pressuposto de normalidade de distribuição em algumas dimensões e gerações, e aopressuposto de homogeneidade em todas as dimensões.

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

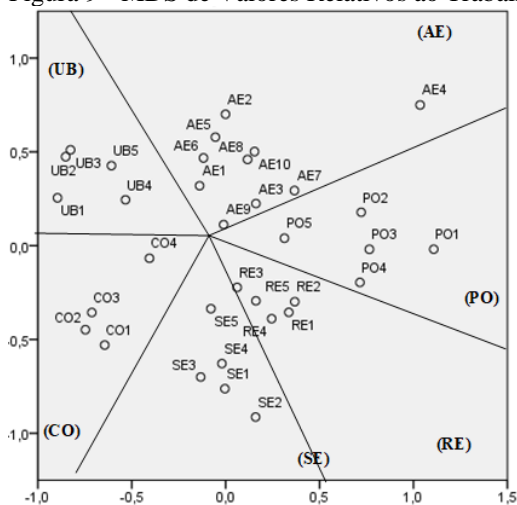
A fim de atender ao objetivo deste estudo, são apresentados, nessa seção, resultados provenientes da análise de dados obtidos através de MDS, ANOVA e Teste Tukey. A qualidade do MDS é avaliada a partir dos índices Stress (*Standardized Residual Sumo of Squares*) – valores próximos de zero indicam melhor qualidade do modelo (aceitando-se Stress até 0,20), DAF (*Dispersion Accounted For*) e Coeficiente de Congruência de Tucker – valores mais próximos de 1 indicam melhor ajuste (MAROCO, 2007).

### *Análises iniciais*

O MDS apresentou os 34 valores da EVT-R de Porto e Pilati (2010) organizados em seis dimensões, conforme o modelo teórico da EVT-R: autodeterminação-estimulação (AE), segurança (SE), realização (RE), universalismo-benevolência (UB), poder (PO) e conformidade(CO). Conforme Figura 8, a ordem das dimensões foi mantida e observou-

se semelhante dinâmica espacial, comparado ao modelo teórico.

Figura 9 - MDS de Valores Relativos ao Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa

Uma vez o MDS apresentando estrutura similar ao modelo teórico da ETV-R, bem como bons índices de qualidade do modelo (Stress-1 = 0,19648, DAF = 0,96140 e TCC = 0,98051), observou-se que os índices de correlação indicam que a amostra analisada condiz com o modelo de Porto e Pilati (2010), conforme está pormenorizado na Tabela 10.

Tabela 10 - Correlação entre dimensões de Valores no Trabalho

Dimensões	AE	SE	RE	UB	PO	CO
<b>Autodeterminação/estimulação (AE)</b>	1,000	-	-	-	-	-
<b>Segurança (SE)</b>	,249	1,000	-	-	-	-
<b>Realização (RE)</b>	<b>,430</b>	<b>,490</b>	1,000	-	-	-
<b>Universalismo/benevolência (UB)</b>	<b>,358</b>	,135	,201	1,000	-	-
<b>Poder (PO)</b>	<b>,474</b>	,234	<b>,486</b>	,015	1,000	-
<b>Conformidade (CO)</b>	,303	,281	<b>,338</b>	<b>,347</b>	,234	1,000

Fonte: Dados da pesquisa – Em negrito correlações mais altas

Apesar de não haver consenso, na literatura, sobre um parâmetro numérico definitivo para indicar a força das relações entre variáveis, este estudo adotou os parâmetros de Field (2009): relações ‘fracas’ para coeficientes de correlação por volta de 0,1; relações ‘moderadas’ para coeficientes por volta de 0,3; e relações ‘fortes’ para coeficientes maiores que 0,5.

Verifica-se que as correlações entre moderadas e fortes são entre dimensões adjacentes (Universalismo/Benevolência e Conformidade; Segurança e Realização; Realização e Poder; Poder e Autodeterminação/ estimulação; Autodeterminação/estimulação e Universalismo/ Benevolência). Apesar de não serem dimensões adjacentes, foi evidenciada correlação alta, também, entre Autodeterminação/estimulação e Realização.

As correlações mais baixas são entre dimensões opostas



(Autodeterminação/estimulação e Segurança; Universalismo/ Benevolência e Segurança; Realização e Universalismo/ Benevolência; Universalismo/ Benevolência e Poder).

Apesar deste modelo de valores no trabalho não utilizar dimensões de segunda ordem, como o modelo de Valores Pessoais, esses resultados apontam, inicialmente, para confirmação do modelo teórico original, de forma que, especialmente, dimensões opostas apresentam quase nulidade de efeitos conjuntos. Além disso, é possível perceber que existe uma possível compreensão de que a estabilidade e independência financeira estão relacionadas ao sucesso pessoal conforme padrões socialmente estabelecidos. Que o crescimento deste último permite crescimento conjunto de *status* social e prestígio. Ainda, que esse sucesso e esse *status* advêm da capacidade de pensamento e ação independente, da busca por novidade e desafios.

Enquanto, no extremo oposto, evidencia-se a preocupação com o bem-estar do outro, presente na dimensão Universalismo e Benevolência – compreensão, tolerância e proteção do bem-estar dos outros, em muitíssimo pouco, impacta estabilidade e independência financeira e o *status* social e o prestígio.

Como o modelo resultante da amostra estudada mostra-se estatisticamente condizente com modelo originalmente validado, seguiu-se com Análises de Variâncias – ANOVA – análises *Post Hoc* em cada uma das gerações estudadas, a fim de verificar se há diferenças entre elas.

Antes de iniciar as análises ANOVA e *Post Hoc*, foram verificados os pressupostos de normalidade (Teste de Shapiro-Wilk) e de homogeneidade (Teste de Levene). A Tabela 11 evidencia que o pressuposto de normalidade foi atendido para alguns grupos investigados, bem como a homogeneidade foi verificada para todas as dimensões do construto estudado.

Tabela 11 - Normalidade e Homogeneidade da amostra

Dimensões/Valores	Gerações	Normalidade – Shapiro-Wilk			Homogeneidade de variâncias – Levene			
		Estatística	df	Sig	Estatística	df1	df2	Sig
<b>Universalismo e Benevolência</b>	Diretas	,898	56	<b>,000</b>	2,792	3	422	,040
	Hiperinflação	,897	100	<b>,000</b>				
	Social	,908	238	<b>,000</b>				
	4.0	,925	32	<b>,028</b>				
<b>Poder</b>	Diretas	,987	56	,796	,249	3	422	,862
	Hiperinflação	,993	100	,857				
	Social	,993	238	,314				
	4.0	,978	32	,754				
<b>Realização</b>	Diretas	,974	56	,259	,390	3	422	,760
	Hiperinflação	,917	100	<b>,000</b>				

<b>Segurança</b>	Social	,930	238	<b>,000</b>	,104	3	422	,958
	4.0	,923	32	<b>,024</b>				
	Diretas	,908	56	<b>,000</b>				
	Hiperinflação	,896	100	<b>,000</b>				
<b>Conformidade</b>	Social	,816	238	<b>,000</b>	,423	3	422	,736
	4.0	,832	32	<b>,000</b>				
	Diretas	,960	56	,061				
	Hiperinflação	,942	100	<b>,000</b>				
<b>Autodeterminação e Estimulação</b>	Social	,969	238	<b>,000</b>	1,518	3	422	,209
	4.0	,924	32	<b>,027</b>				
	Diretas	,960	56	,061				
	Hiperinflação	,982	100	,207				
	Social	,987	238	<b>,029</b>				
	4.0	,956	32	,218				

Fonte: Dados da pesquisa

Parâmetro: Sig. < 0,05

Atendendo aos pressupostos, segue-se com a ANOVA, comparando as diferenças de médias em cada Valor no Trabalho entre as gerações analisadas. Verificou-se, conforme Tabela 12, diferenças significativas entre as gerações nas dimensões “Universalismo e Benevolência” e “Autodeterminação e Estimulação”.

Tabela 12 - ANOVA Valores no Trabalho nas Gerações Brasileiras

Dimensões/Valores		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
<b>Universalismo e Benevolência</b>	Entre Grupos	3,564	3	1,188	5,006	<b>,002</b>
	Nos grupos	100,147	422	,237		
	Total	103,711	425			
<b>Poder</b>	Entre Grupos	,366	3	,122	,474	,701
	Nos grupos	108,843	422	,258		
	Total	109,210	425			
<b>Realização</b>	Entre Grupos	,610	3	,203	,669	,571
	Nos grupos	128,131	422	,304		
	Total	128,741	425			
<b>Segurança</b>	Entre Grupos	,556	3	,185	,842	,471
	Nos grupos	92,872	422	,220		
	Total	93,428	425			
<b>Conformidade</b>	Entre Grupos	,870	3	,290	1,496	,215
	Nos grupos	81,807	422	,194		
	Total	82,677	425			
<b>Autodeterminação e Estimulação</b>	Entre Grupos	2,117	3	,706	3,208	<b>,023</b>
	Nos grupos	92,855	422	,220		
	Total	94,972	425			

Fonte: Dados da Pesquisa

Sig. < 0,05

Os achados apontam que existem diferenças estatisticamente significativas entre as gerações, confirmando a Hipótese 1. Compreendendo que a ‘Autodeterminação e Estimulação’ diz respeito à independência em termos de pensamento e ação, bem como ser movido por novidades e desafios. O ‘Universalismo e Benevolência’ diz respeito à compreensão, tolerância e proteção do bem-estar dos outros no ambiente de trabalho.

Busca-se, a partir do Teste Tukey, perceber como essas diferenças se evidenciam entre gerações.

Tabela 13 - Teste Tukey Valores no Trabalho nas gerações

Variável dependente	(I) Geração	(J) Geração	Diferença média (I-J)	Modelo padrão	Sig.
<b>Universalismo e Benevolência</b>	Diretas	Hiperinflação	,039639	,081307	,962
		Social	<b>,212760</b>	,072352	<b>,018</b>
		4.0	,220786	,107953	,173
	Hiperinflação	Social	<b>,173121</b>	,058054	<b>,016</b>
		4.0	,181147	,098941	,260
		Social	4.0	,008026	,091724
<b>Autodeterminação e Estimulação</b>	Diretas	Hiperinflação	,133778	,078291	,320
		Social	<b>,204398</b>	,069668	<b>,018</b>
		4.0	,086589	,103948	,839
	Hiperinflação	Social	,070620	,055900	,587
		4.0	-,047189	,095270	,960
		Social	4.0	-,117809	,088321

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme Tabela 13, a dimensão “Universalismo e Benevolência” apresenta diferenças estatisticamente significativas entre as gerações Diretas e Social e entre as gerações Hiperinflação e Social. E, na dimensão “Autodeterminação e Estimulação”, evidenciadas diferenças entre as gerações Diretas e Social.

Esses achados indicam que gerações mais antigas apresentam maior nível de Universalismo e Benevolência, que diminui no decorrer das gerações mais jovens, evidenciado também por Milhome e Rowe (no prelo). Isso pode ser explicado pela fase da vida que estão os mais velhos, uma vez que estes alcançaram diferentes etapas profissionais, as quais os mais jovens ainda galgam. Bem como por características do mercado de trabalho, mais exigente e competitivo para os mais novos.

Ambas as gerações, Diretas e Hiperinflação, iniciaram suas carreiras em um período em que o sucesso profissional estava atrelado ao tempo que se trabalhava em uma mesma organização. Logo, essas organizações passavam a ter tamanha importância na sua vida de forma que aqueles com quem se dividia o espaço de trabalho podia ser considerado tão importante como a família.

Bem como, os membros dessas gerações cresceram em uma sociedade em que ainda havia uma necessidade de prestação de contas à sociedade. De forma que, considerando a fase da vida e da carreira desses profissionais, a preocupação com o bem-estar do outro na organização pode dizer respeito à este indivíduo entender o trabalho como algo tão importante na sua vida que os que pertencem àquele espaço (de trabalho) são

considerados parte da sua vida pessoal, não somente da sua vida profissional.

Em um cenário de reestruturação do trabalho, sua perspectiva de mundo do trabalho foi inteiramente ressignificada. Uma diminuição gradativa entre os mais jovens, no que diz respeito ao universalismo e benevolência diz, também, sobre o que o trabalho vem significando/representando na vida dos que cresceram em meio ao acesso facilitado às tecnologias. E os membros das gerações mais antigas compartilharem um contexto de trabalho divergente do que eles aprenderam com uma geração em que esse novo cenário é cada vez mais naturalizado, pode pôr em xeque o lugar que os mais antigos se identificam nesse mundo reestruturado.

O trabalho como um fenômeno identitário do indivíduo na sociedade, a não identificação do indivíduo no contexto de trabalho que está em rápida e constante mudança traz consequências nas interações sociais que esse indivíduo permeia. A compreensão desses valores pode, então, elucidar necessidades de um olhar organizacional atento e de uma preparação/conscientização social no sentido de minimizar esses impactos.

Seguindo as demais análises, não foram encontradas diferenças significativas entre as médias dos valores de Conformidade, Segurança, Realização e Poder entre as gerações. Dessa forma, não foi confirmada a hipótese 4, uma vez que se esperava diferenças no valor de Realização. Também, não foi confirmada a hipótese 3, pois a Geração Hiperinflação apresentou maior nível de Universalismo e Benevolência, somente quando comparado à geração Social, assim como não foram evidenciadas diferenças significativas para os valores de Conformidade e Poder, como esperado. Bem como diante da não significância evidenciada nas amostras, não foram confirmadas as hipóteses 5 e 6.

A hipótese 2 foi parcialmente confirmada. A hipótese 2(a) foi confirmada uma vez que a diferença, para Universalismo e Benevolência, entre as gerações Diretas e Social é maior do que a diferença entre as gerações Hiperinflação e Social. Porém, não foi evidenciada diferença de média estatisticamente significativa para poder. E, para Autodeterminação e Estimulação, a geração Diretas apresenta maiores níveis do que as demais gerações.

O evento social que marcou a formação de valores macro da geração Diretas foi o movimento Diretas Já, movido pelo pensamento e ação livre do regime ditatorial

instaurado naquele período. Esses indivíduos internalizaram que a ação coletiva foi o que levou ao fim dos anos considerados mais obscuros do século XX no Brasil. A motivação por essas ações, novidades e desafios é refletido também no contexto do trabalho.

Entende-se que a independência de pensamento e ação está atrelada ao lugar que o trabalho ocupa na vida desse indivíduo. Assim, apesar das relações de trabalho reestruturadas e precarizadas, mostra-se importante para esse indivíduo esse lugar de independência de pensamentos e ações, bem como ser movido por novidades e desafios.

Porém, entende-se importante elucidar que o cenário de reestruturação e precarização do trabalho, somado ao avanço exponencial da tecnologia pode representar uma mitigação, em alguma medida, da independência de pensamento e ação. Ao passo em que se vive um boom de acesso à informação e, portanto, constantes desafios, as relações de trabalho sendo fragilizadas, colocam o indivíduo desta geração em um lugar de necessidade não satisfeita. De forma similar, entende-se importante um olhar atento para as consequências nos meios sociais que esse indivíduo permeia. A compreensão desses valores pode, então, elucidar necessidades de um olhar organizacional atento e de uma preparação/conscientização social no sentido de minimizar esses impactos.

Observa-se, conforme evidenciado na Tabela 6, que as diferenças de médias significativas envolvem a Geração Social. É possível que essa diferença de perspectiva tenha relação com a formação dessa geração. As mudanças sociais vivenciadas por esses indivíduos podem ter acarretado uma perspectiva, em relação ao trabalho, diferente das gerações anteriores. E isso pode ter relação com o aumento de acesso à educação superior que esses tiveram. De forma que o aumento em termos de formação acadêmica culminou em uma nova perspectiva profissional.

No que diz respeito à compreensão, à tolerância e à proteção do bem-estar dos outros, os achados apontam para uma tendência maior dos mais velhos, em relação à geração Social. A geração Social – entre 30 e 49 anos – está em um momento profissional de busca de crescimento ou estabilização na carreira. De forma que esse é um momento de vida em que tende a haver maior preocupação com o que precisa ser feito em termos de posicionamento profissional, principalmente no atual contexto brasileiro, de crise política, sanitária e econômica.

#### CONTRIBUIÇÕES, IMPLICAÇÕES E LIMITAÇÕES

O presente estudo se propôs a investigar os Valores Relativos ao Trabalho preponderantes em cada uma das gerações brasileiras, conforme classificação de Milhorne e Rowe (2020). Compreende-se que, referente ao trabalho, a compreensão dos Valores em cada geração contribui para compreensão do comportamento do indivíduo para as organizações e para a sociedade como um todo.

Nas organizações, pelo menos 3 gerações diferentes convivem e compartilham experiências. Na sociedade como um todo, é possível falar em cerca de 6 gerações, entre jovens adultos, adultos e idosos, somadas a 2 gerações entre bebês, crianças e adolescentes. Cada um desses grupos, tendo experienciado diferentes contextos sociais, econômicos e estruturais em seu período de socialização macro, desenvolveu comportamentos humanos, princípios norteadores e percepções específicas acerca do mundo e, conseqüentemente, do trabalho. São eles que vão direcionar seus comportamentos, atitudes, objetivos, lugar que o trabalho ocupa na vida do indivíduo e como este se relaciona com o trabalho.

Em termos organizacionais, essas diferenças podem ser negativas, ao causar conflitos que paralise a organização ou a torne um ambiente insalubre de trabalho. E, podem ser positivas, quando essas diferenças são aproveitadas e potencializadas pela organização. Entende-se, portanto, que compreender o que é mais importante para cada uma das gerações mostra-se de suma relevância no sentido de que essas diferenças sejam mais bem aproveitadas pela organização.

O indivíduo, por seu turno, vive em um contexto social em que seus valores irão permear e impactar as diversas áreas da sua vida. O trabalho é uma importante área, uma vez que interfere, especialmente em termos de tempo e dinheiro, no funcionamento (e conseqüente satisfação) das demais áreas da vida desse indivíduo.

No entanto, especialmente os indivíduos anteriores à geração Social foram educados segundo uma perspectiva de trabalho e carreira que tem se reconfigurado em uma velocidade exponencialmente crescente. Assim, a compreensão dos Valores no Trabalho preponderantes nas gerações possibilita ao indivíduo um direcionamento mais assertivo do seu trabalho e da sua carreira.

Entende-se que isso reverbera em comportamentos do indivíduo no trabalho bem como na percepção da sua vida, o que impacta na sociedade como um todo. Enquanto os Valores no trabalho são compreendidos em grupos geracionais, abre-se espaço para o

desenvolvimento de gestão do trabalho que abarquem esses valores na sua estrutura – o que seria o mundo ideal.

Adicionalmente, esses valores, amplamente compreendidos e difundidos, somados a assertividade no desenvolvimento do trabalho e construção da carreira, é possível contar com maiores níveis de sentido e satisfação com o trabalho e a vida. Isso diminui substancialmente o adoecimento advindo de questões emocionais – e nas suas consequências físicas, especialmente adoecimentos advindos do trabalho.

A partir do presente estudo, são elucidadas diferenças de Valores no Trabalho entre as gerações que permite uma primeira visão acerca da caracterização dessas gerações no contexto de trabalho, apesar dessas diferenças se mostrarem em menor proporção do que inicialmente se esperava. Os achados apresentaram diferenças que podem impactar em ambos os sentidos aqui apresentados – trabalho e sociedade/indivíduo, que podem auxiliar as empresas no seu gerenciamento, bem como o próprio indivíduo, na melhor compreensão da sua vida profissional – e todos os impactos que ela tem nas demais áreas da sua vida.

No entanto, os achados não elucidarem tantas diferenças entre as gerações aqui estudadas podem levantar a possibilidade de haver, apesar das diferenças de Valores Pessoais, muita similaridade entre as gerações, especialmente no que tange o cenário do trabalho. Isso pode ser muito positivo, inclusive, como um facilitador no que tange conflitos entre gerações nas organizações. Afinal, esse conflito pode estar muito mais atrelado a elementos estereotípicos do que efetivamente a uma realidade de comportamento do indivíduo. Nesse sentido, caberia à organização muito mais um olhar direcionado aos Valores Individuais como motivadores desses conflitos.

Outro questionamento advindo dos achados desta pesquisa – e que também se desenha um direcionamento de agenda de pesquisa – é se as gerações sociais são suficientes para explicar diferenças em relação ao trabalho. Isso porque, ao buscar compreender os eventos históricos marcantes no tocante do trabalho, percebe-se que não há uma linearidade com os eventos marcantes para a sociedade como um todo.

Na década de 1970, os trabalhadores vivenciaram a quebra do contrato das grandes corporações com o emprego, crise do petróleo e as empresas passaram a demitir indiscriminadamente, diferente do que acontecia até aquele momento. A década de 1980 foi marcada pela reengenharia que, no final dos anos 80 foi também incorporada pelo

recém-inaugurado Polo Petroquímico e vivenciou-se demissão em massa. Na década de 1990 e nos anos 2000, viveu-se e, ao longo dos últimos 20 anos, vem se vivendo profundas mudanças nas relações de trabalho.

Dessa forma, o mundo capitalista vai redesenhando as relações de trabalho e isso impacta diretamente a vida do indivíduo no trabalho. Será que essas mudanças, nas relações de trabalho no mundo capitalista, não seriam mais relevantes pra explicar mudanças de valores no trabalho? Seria o caso de compreender, então, gerações profissionais e essas diferenças serem capazes de explicar valores no trabalho, comprometimento no trabalho e outros aspectos relacionados ao comportamento humano nas organizações?

É importante ressaltar que, em decorrência da disponibilidade dos respondentes, algumas conclusões precisam ser vistas com alguma limitação, o que indica a importância de novos estudos que ampliem a compreensão dos valores e das características de cada uma das gerações no contexto do trabalho. Para tanto, é importante que essa classificação seja aplicada a estudos nas mais diversas direções que envolvam indivíduos no contexto de trabalho.

Além disso, o resultado desse estudo aponta para a necessidade cada vez mais latente das empresas compreenderem os profissionais como indivíduos, a partir não somente de fatores relacionados ao trabalho – como Valores no Trabalho, mas também de Valores Pessoais e motivações pessoais. É de suma importância, para a saúde da empresa, do indivíduo e da sociedade, que as organizações reconheçam que estão lidando com pessoas, que têm vidas e uma história, para além do trabalho, e projeções e expectativas em relação ao trabalho que se conectam com a vida como um todo.

Somado a isso, os achados possibilitam repensar dinâmicas e a própria reestruturação do trabalho, sendo ponte para repensar e analisar dinâmicas de trabalho que atendam aos valores e conseqüentes necessidades de indivíduos e organizações, favorecendo um ambiente organizacional mais harmônico, prazeroso e produtivo, somada a redução em níveis de adoecimento físicos, emocionais e psicológicos advindos do trabalho.

## CONCLUSÕES

O trabalho é de grande relevância nas esferas social e econômica na vida do indivíduo. Adicionalmente, os valores dos indivíduos são impactantes na sua relação com as diversas esferas da vida. Tudo isso, num contexto em que o mundo do trabalho passa



por importantes mudanças, tanto no que diz respeito à sua estrutura de trabalho como às pessoas que nele estão inseridas.

Face a essa realidade, o presente trabalho teve como objetivo analisar os Valores no Trabalho em diferentes gerações, contribuindo para a compreensão de gerações brasileiras, dos diferentes Valores no Trabalho preponderantes entre essas gerações. Além disso, em decorrência da natureza dos estudos sobre as gerações, soma-se a compreensão da história e dos eventos impactando nos Valores do indivíduo no contexto do Trabalho.

Os objetivos do estudo foram alcançados e foram evidenciadas diferenças importantes, dos Valores no Trabalho entre as diferentes gerações, com consequências para a sociedade e as organizações, apesar de em menor proporção do que se esperava, ao iniciar o presente estudo. Assim, é importante ressaltar que as similaridades podem trazer, às empresas, uma perspectiva positiva no sentido de resolver conflitos aparentemente geracionais.

Soma-se a isso a relevância das organizações olharem os seus indivíduos a partir dos valores pessoais somados aos valores no trabalho, não somente ao trabalho, de forma isolada. É importante que as organizações entendam que estão lidando com pessoas que, em sua individualidade, têm projeções e expectativas em relação ao trabalho.

Compreendendo-se a importância dos achados aqui apresentados, perfaz-se necessários outros estudos que possam avançar ainda mais nos conhecimentos acerca de diferentes aspectos do trabalho nas gerações. Reiterando a importância do trabalho na vida do indivíduo e da sociedade, os presentes estudos contribuem para o início dessa compreensão, a qual espera-se que seja ampliada com a realização de estudos mais amplos, que abarquem outras variáveis.

## REFERÊNCIAS

ABREU-CRUZ, L.; OLIVEIRA-SILVA, L. C.; WERNECK-LEITE, C. D. S. As Novas Gerações não Têm Comprometimento? Diferenças no Comprometimento Organizacional ao longo dos Grupos Geracionais. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 2, p. 192-208, 2019.

AGUADO, C.L. *et al.* Teaching Performance and Extent of Work Values among Faculty Members in one Asian Maritime Academy. **International Journal of Management Sciences**, v. 5, n. 12, p. 805-816, 2015.

ANES, R. E. M. Reestruturação produtiva, conhecimento e adequação da universidade aos moldes empresariais. **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, v.13, n.1, p. 277-295, 2021.

ARORA, N.; DHOLE, V. Generation Y: Perspective, engagement, expectations, preferences and satisfactions from workplace; a study conducted in Indian context. **Benchmarking: An International Journal**, v. 26 n. 5, p. 1378-1404, 2019.

CALLOWAY, C. **Recruiting and Retaining Generations X and Y in Organizations**. Wright State University, Dayton, Ohio, 2018.

CENNAMO, L.; GARDNER, D. Generational differences in work values, outcomes and person-organization values fit. **Journal of Managerial Psychology**, v. 23, n.8, p.891-906,2008.

CHEN, J.; LIAN, R. Generational differences in work values in China. **Social Behavior and Personality: An International Journal**, v. 43, n. 4, p. 567–578, 2015.

COSTA, C. V. N. A. **Expectativa de Carreira e o Comprometimento Organizacional das Gerações X e Y, no Setor da Restauração**. 2021, Dissertação de Mestrado (Gestão Estratégica de Recursos Humanos) – Departamento de Ciências Empresariais, Instituto Universitário da Maia - ISMAI, 2021.

COSTANZA, D.P. et al. Generational Differences in Work-Related Attitudes: A Meta-analysis. **Journal of Business and Psychology**, v. 27, p. 375–394, 2012.

CUNHA, S. F.; SILVA, A. M.; SOUZA FILHO, R. F.; CARVALHO, J. G.; MOLINA, W. S. L. Reforma trabalhista e relações de trabalho no Brasil: por quem os sinos dobram? **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 24, n. 1, p. 103-117, 2021.

DRUMOND, T. D. R.; ITUASSU, C. T.; SILVA, W. V.; LAVINAS, M. R. Geração Y ou Gerações Y? Concordâncias e controvérsias na literatura científica nacional sobre quem são esses profissionais. **Anais do XLIV Encontro Nacional da Anpad**, 2020.

FREIESLEBEN, M.; SILVA, A. P.; RODRIGUES, W. Reformas Liberais e a Dinâmica Recente do Mercado de Trabalho no Brasil. **PRACS: Revista Eletrônica de Humanidades do Curso de Ciências Sociais da UNIFAP**, v. 13, p. 345-358, 2020.

HAIR, Jr. J. F. et al. **Análise multivariada da dados**. 6.ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HERSHATTER, A.; EPSTEIN, M. Millenials and the world of work: An organization andmanagement perspective. **Journal of Business Psychology**, n. 25, p.211-223, 2010.

KNOB, M. A. S; GOERGEN, C. percepção de carreira para a Geração Y – um desafio para as organizações. **Recape Revista de Carreiras e Pessoas**. São Paulo. V. 6, n. 3, p. 332-345, 2016.

KOWSKE, B. J.; RASCH, R.; WILEY, J. Millennials' (lack of) attitude problem: An empirical examination of generation effects on work attitudes. **Journal of Business and Psychology**, v. 25, p. 265-179, 2010.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. As reformas trabalhistas: promessas e impactos na vida de quem trabalha. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 225-230, 2019.

LAZZARESCHI, N. Globalização da economia e reestruturação produtiva: as repercussões sociais das novas configurações do trabalho. **Ciências Sociais Unisinos**, v. 54, n. 1, p. 93-105, 2018

LÉON, D. A. D. **Análise Fatorial Confirmatória através dos softwares R e Mplus**. 2011.97f. Monografia (Graduação em Estatística) -Instituto de Matemática, Universidade Federal Rio Grande do Sul, Porto Alegre; 2011.

LI, C. H. The performance of ML, DWLS, and ULS estimation with robust corrections in structural equation models with ordinal variables. **Psychological Methods**, v. 21, n. 3, 369–38, 2016.

MAHMOUD, A.B. et al. “We aren't your reincarnation!” workplace motivation across X, Y and Z generations. **International Journal of Manpower**, v. 42, n. 1, p. 193-209, 2021.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing**. Uma orientação aplicada. 6. ed. Porto Alegre:Bookman, 2012.

MAROCO, J. **Análise Estatística com utilização do SPSS**. 3. edição, Lisboa: Edições SílaboLda, 822 p., 2007.

MELLO, A. M. G.; SANT'ANNA, A. S. Valores pessoais e organizacionais em diferentes grupamentos geracionais. **Rev. Ciênc. Admin.**, Fortaleza, v. 22, n. 1, p. 255-282, 2016.

MILHOME, J. C.; ROWE, D. E. O. Gerações Brasileiras: Uma Proposta de Classificações a Partir de Eventos Históricos Marcantes. *In: XLIV ENCONTRO DA ANPAD-ENANPAD 2020*, 44, 2020, Porto Alegre, **Anais...** Porto Alegre: Anpad, 2020.

MILHOME, J. C.; ROWE, D. E. O. **Novas gerações, diferentes Valores Pessoais, no prelo**.

MUNIZ, A. M. V. Reestruturação produtiva industrial e as consequências sociais e espaciais. **Espaço e Economia**, v. 16, 2019.

MURPHY, E.; GIBSON, J.W.; GREENWOOD, R. Analyzing generational values among managers and non-managers for sustainable organizational effectiveness. **SAM Advanced Management Journal**. v. 75, n. 1, p. 33-55, 2010.

OLIVEIRA, S. C. DE; ALMEIDA, D. M. DE; GOULART, S. DE O.; FREITAS, D. F. DE. Valores Relativos ao Trabalho e Satisfação no Trabalho. **Anais do Simpósio Sul-Mato-Grossense de Administração**, v. 4, n. 4, p. 499-517, 1 jul. 2021.

PAPACONSTANTINO, V. M.; TRIANTAFYLLOU, K. Job satisfaction and work values: Investigating sources of job satisfaction with respect to information professionals. **Library & Information Science Research**, n. 37, v. 2, p. 164-170, 2015.

PAULI, J.; GUADAGNIN, A.; RUFFATTO, J. Valores relativos ao trabalho e perspectiva de futuro para a geração Z. **Revista de Ciências da Administração**, v. 22 n. 57, 2020.

PASTORE, B. D. S. **Fico porque quero**: um estudo sobre jovens que vêm construindo suas carreiras em uma empresa privada. Rio de Janeiro, 2019. 84p. Dissertação de Mestrado (Opção profissional) – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2019.

PORTO, J. B.; PILATI, R. Escala revisada de Valores relativos ao Trabalho - EVT-R. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 23, n. 1, p. 73-82, 2010.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 19, n. 2, p. 145-152, 2003.

PRAVATO, C. S. et al. Percepção de Valores de Profissionais da Geração Y: Estudo em uma Organização Pública da Região Serrana do Espírito Santo. **Revista Brasileira de Gestão e Engenharia**, n. 19, v. 10, p. 170-184, 2019.

RODRIGUES, R. **Diferenças Geracionais no Trabalho e Retenção de Millennials**. (Dissertação de Mestrado, Faculdade de Economia da Universidade do Porto), 2018.

SCHEWE, C. D.; MEREDITH, G. Segmenting global markets by generational cohorts: determining motivations by age. **Journal of Consumer Behavior**, v.4, n.1, p.51-63, 2004.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. **Advances in experimental social psychology**, v. 25, p. 1-65, 1992.

SCHWARTZ, S. H. Valores Humanos Básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A; PORTO, J.B. (Org.), **Valores e Comportamento nas Organizações**, p. 21-55. Petrópolis: Vozes, 2005.

SMOLA, K.W.; SUTTON, C.D. Generational Differences: revisiting generational work values for the new millennium. **Journal of Organizational Behavior**, v.23, p.363-382, 2002.

SOUSA, R. C. S. **Valores Significativos do Trabalho para Estudantes de Contabilidade das Gerações Y e Z**. 2020. 105p. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) - Programa de Pós-Graduação em Contabilidade do Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2020.

SOUSA, R. C. D. S.; COLAUTO, R. D. Gerações Y e Z no Stricto Sensu em Contabilidade e seus Valores Relativos ao Trabalho. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 15, n. 4, 2021.

TAKEDA, S.; DISEGNA, M; YANG, Y. Changes in Chinese work values: A comparison between the One-Child, Social Reform and Cultural Revolution Generations. **Evidence-Based HRM**, v. 7, n. 1, p. 24-41, 2019.

TRIDAPALLI, J. et al. Os conflitos da geração x e y no mercado de trabalho. **Revista h́umus**. v. 7, n. 20, 2017.

TROVÃO, C. J. B. M.; ARAÚJO, J. B. Reformas trabalhistas, flexibilização e novas formas de contratação: impactos sobre o mercado de trabalho no Brasil de 2012 a 2019. **RBEST Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho**, Campinas, v. 2, n. 00, 2020.

TWENGE, J. et al. Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. **Journal of Management**. v. 36, n. 5, p. 1117-1142, 2010.

WINTER, R. P; JACKSON, B. A. Work values preferences of Generation Y: performance relationship insights in the Australian Public Service. **The International Journal of HumanResource Management**, v. 27, e. 17, 2015.

## **OLHAR CONJUNTO DOS QUATRO ARTIGOS**

A presente tese parte da premissa de que as gerações e as diferenças geracionais, no contexto brasileiro, apresentam especificidades inerentes à sua cultura e sociedade que se refletem em um conjunto de Valores Pessoais e Valores Relativos ao Trabalho particulares à indivíduos brasileiros. Para tanto, seu objetivo foi analisar as diferenças de Valores Pessoais e Valores no Trabalho entre as diferentes gerações brasileiras, a partir de uma nova proposta de classificação de gerações para o Brasil.

Para alcançar esse objetivo, a discussão desta tese seguiu ao longo de quatro artigos, conectados por uma continuidade de objetivos específicos à cada um deles. Analisar conjuntamente os quatro artigos da presente tese evidencia que, apesar de tantas mudanças no cenário de trabalho, que impactam em termos de funcionamento da sociedade, bem como do espaço e da vida do indivíduo nela, ainda existe uma divergência no que tange Valores Pessoais e o seu reflexo nos Valores no Trabalho, especialmente nos grupos geracionais brasileiros, conforme desenvolvido nesta tese.

O contexto de trabalho pode ser compreendido como uma sociedade paralela à sociedade maior, com necessidades e regras de funcionamento particulares. Nesse contexto, o indivíduo é moldado segundo a necessidade básica de sobrevivência e, mesmo que o cenário de trabalho apresente mudanças significativas, as necessidades básicas impactam na menor variação da resposta ao trabalho, em comparação aos Valores Pessoais. Assim, são evidenciadas diferenças nos Valores no Trabalho somente entre a geração mais antiga, entre as analisadas – Geração Diretas – e a geração mais nova com período de formação já consolidado – Geração Social.

No que se refere aos Valores Pessoais, é possível perceber um paralelo mais sensível entre a formação social do indivíduo e as diferenças de Valores Pessoais entre as gerações. São evidenciadas diferenças, em maior ou menor nível, entre todas as gerações analisadas, mesmo que a Geração 4.0, mais nova, esteja em período formativo neste momento.

As formações sociais, por sua vez, resultam de experiências que o indivíduo viveu ao longo dos seus períodos formativos – primário/micro e secundário/macro. Como os Valores Pessoais são construídos desde a sua formação inicial e esses Valores norteiam as escolhas e prioridades do indivíduo ao longo da vida e nas diversas áreas da vida, então compreender grupos geracionais perpassa por analisar o contexto histórico, social

e cultural de determinado *locus*. E, ao compreender esses contextos, é possível identificar comportamentos, estímulos e necessidades que se relacionam ao que o indivíduo internalizou de mundo e de padrões de realidades a partir do que ele viveu.

Assim, mesmo o primeiro artigo desta tese evidenciando que Valores no Trabalho é o construto com mais artigos publicados em inglês e em português, dentre os que pesquisam construtos ligados ao trabalho nas gerações, percebe-se uma discrepância ao se comparar a quantidade de publicações brasileiras e publicações estrangeiras sobre o tema. Analisando as características atribuídas à cada geração segundo a perspectiva norte-americana – a partir do que os indivíduos de cada geração viveram ao longo do seu período formativo – bem como analisando a história, a cultura e a sociedade brasileiras, se compreende que essa discrepância é reflexo de uma dissociação entre teoria – características geracionais – e realidade brasileira.

Entende-se, portanto, que perceber características potencialmente similares a períodos formativos comuns, bem como identificar diferenças estatisticamente significativas elucidadas pelos achados desta pesquisa, faz com que os objetivos desta tese tenham sido bem-sucedidos. Nesse sentido, fala-se tanto acerca de resultados relevantes elucidados de cada um dos artigos que compõe essa tese como da agenda de pesquisa a partir dela desvelada.

## CONCLUSÃO

O passar dos anos, o avançar das sociedades, as mudanças de perspectivas e paradigmas dos indivíduos vão ressignificando valores e relações na vida como um todo. Assim, as experiências que esses indivíduos vivem, desde a sua formação inicial – formação micro – até a sua formação social – formação macro – impacta não somente na sua vida, mas no mundo que o cerca. Essas formações e mudanças, somadas ao inconsciente coletivo elucidam características comuns a grupos de pessoas, de uma mesma geração, e que diferem – e, por vezes, conflitam – com perspectivas de mundo e de vida comum a outras gerações.

As gerações diferem entre si por valores, comportamentos, atitudes, perspectivas de vida e relações sociais e com o trabalho, e são resultantes de eventos experienciados amplamente pela sociedade. Dessa forma, contextos sociais, históricos e culturais específicos resultam em características geracionais condizentes com estes.

Na sociedade como um todo, é possível falar no convívio mais intenso entre seis das gerações aqui apresentadas, somadas às gerações de bebês e crianças que estão em período de socialização micro e terão impacto desta na sua futura construção geracional. Essas gerações compartilham espaços sociais diversos, desde trabalho até o convívio social no dia a dia.

Compreende-se, portanto, inclusive em termos de Brasil, que a utilização de classificações geracionais desenvolvidas em contextos outros podem incorrer em compreensões equivocadas e que não atendem a realidades aqui vivenciadas. Esse foi um dos impulsionadores dos estudos desenvolvidos pela presente tese.

O primeiro artigo desta tese busca elucidar as compreensões mais recentes – 2010 a 2021 – acerca das diferentes gerações no mundo do trabalho. Especificamente, direcionando o seu olhar para o construto mais estudado nessa perspectiva – Valores no Trabalho – bem como quais recortes vêm sendo utilizados e os achados que se mostram a partir deles.

Um dos grandes motivadores deste estudo é a importância que o trabalho tem na vida do indivíduo e, por consequência, na sociedade como um todo. Ele pode representar meio de sobrevivência e fonte de recursos materiais, uma forma de perceber-se útil, ativo no meio social em que vive e uma fonte de identidade e caráter constitutivo para o



indivíduo no mundo, portanto, um elemento tanto de construção quanto de expressão do sujeito.

O referido artigo encontrou diferenças que agregam aos estereótipos direcionados a cada geração. Nesse sentido, elucidou-se que os Boomers são mais ligados a regras, focam no resultado e mantêm alinhamento com a missão da organização, valorizando o *status* e a ascensão profissional. A Geração X valoriza o trabalho e a estabilidade financeira, são motivados pelas perspectivas de carreira, autoconfiantes e cumprem seus objetivos. Paralelo a isso, buscam equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.

Bem como é citada a falta de paciência dos Millenials e da Geração Z com os Boomers, pela tendência destes últimos à reuniões longas e sua inabilidade com a tecnologia. Além disso, de uma forma geral, os valores de conforto e autonomia mostraram-se mais importantes para gerações mais novas, enquanto *status* era menos importante para os referidos. Bem como os valores do lazer aumentaram com as gerações sucessivas, a centralidade do trabalho diminuiu e as gerações mais velhas atribuíram menos valor às interações sociais no trabalho.

Entende-se, portanto, que a compreensão dos Valores no trabalho sob a ótica de grupos geracionais abre espaço para o desenvolvimento de gestão do trabalho que abarque esses valores na sua estrutura – o que seria o mundo ideal. No entanto, ao ser utilizada uma classificação de gerações desenvolvida para o contexto norte-americano, é possível que essa compreensão não caracterize o indivíduo das respectivas gerações. Essa foi a motivação para a realização do estudo que originou o segundo artigo desta tese: propor uma classificação de gerações para o contexto brasileiro.

Mesmo havendo autores que defendem a possibilidade de uma geração global, em decorrência de influências definidoras da era moderna (por exemplo, tecnologia, comunicações e globalização da economia), aqui se defende os contextos sócio-históricos dentro de uma cultura como substancialmente definidores de gerações. Assim, uma vez a formação de gerações estando diretamente atrelada a cultura e eventos que marcaram determinada sociedade, compreende-se que não faz sentido sociedades com culturas e eventos diferentes compreenderem os indivíduos a partir de caracterizações que se embasaram em outras culturas.

Nesse sentido, a presente pesquisa iniciou com um levantamento bibliográfico de eventos marcantes na sociedade brasileira nos últimos 90 anos (Era Vargas – 1930 até

os dias atuais). Em um segundo momento, foi feita uma busca mais detalhada acerca de cada um dos eventos identificados, a partir de uma coleta de dados qualitativa, a fim de compreender como esses eventos impactaram na vida da sociedade. Chegou-se, então, a uma classificação com 7 períodos geracionais, a saber: Geração nacionalista (nascidos nos anos 1910 a 1929); Geração pré-ditadura (1930 a 1943); Geração reprimida (1944 a 1958); Geração Diretas (1959 a 1968); Geração Hiperinflação (1969 a 1978); Geração Social (1979 a 1991); Geração 4.0 (1992 a 2005). É importante ressaltar que a pandemia de Covid-19 somado ao posicionamento do atual Presidente da República referente a (falta de) cuidados com a doença – também relatado como evento marcante – mantém especificidades dessa geração brasileira.

Essas gerações apresentam valores, comportamentos e perspectivas de mundo que diferem uma geração da outra. Entendendo que esses valores vão impactar o sujeito em si e a sua relação com a sociedade, o terceiro artigo desta tese veio compreender as prioridades de valores pessoais entre diferentes gerações.

Foi evidenciado, nesta pesquisa, que é possível falar de diferentes perfis de valores pessoais em diferentes gerações. E observou-se maiores diferenças entre as gerações aqui abordadas como mais velhas (Reprimida, Diretas e Hiperinflação) e as gerações mais novas (Social e 4.0), com menores diferenças quando as gerações mais velhas foram comparadas entre elas, de forma similar às mais novas. Esses achados permitem uma melhor compreensão do indivíduo, bem como discussões e compreensões acerca desse indivíduo na sociedade, seja em termos pessoais ou no trabalho.

As particularidades de Valores Pessoais elucidadas para cada geração reverberam, também, nos seus Valores no Trabalho. Entende-se o trabalho como uma variável de grande relevância nas esferas social e econômica na vida do indivíduo, impactando na sua relação com as diversas esferas da vida. Tudo isso, num contexto em que o mundo do trabalho passa por importantes mudanças, tanto no que diz respeito à sua estrutura de trabalho como às pessoas que nele estão inseridas.

Nesse contexto, o quarto artigo desta tese objetivou analisar os Valores no Trabalho em diferentes gerações, buscando verificar se as diferenças evidenciadas nos Valores Pessoais entre as diferentes gerações se refletem em diferenças no que tange os Valores no Trabalho. Nesta análise, no entanto, foram evidenciadas menos diferenças que o esperado. Somente a Geração Social apresentou diferenças estatisticamente

significativas em comparação às demais gerações analisadas.

Trata-se de uma geração que teve acesso ampliado à educação, especialmente de nível superior, como resultado pelas políticas do governo do presidente Lula. Entende-se, portanto, que o aumento nos anos de estudo e no nível de formação possibilitou a experiência de acesso a um nível de conhecimento que não havia fora do ambiente acadêmico. Bem como, novas perspectivas de trabalho e ascensão social puderam ser vislumbradas mesmo por jovens de baixa renda.

Entende-se, no entanto, que essas diferenças em menor amplitude do que o esperado pode estar atrelado a dois fenômenos. O primeiro deles é no sentido dos Valores no Trabalho serem mais sensíveis à eventos marcantes à evolução das relações de trabalho, não na mesma proporção que os eventos marcantes para a sociedade como um todo. Como essa evolução não aconteceu de forma linear aos eventos cataclísmicos sociais, é levantada a possibilidade de uma nova compreensão geracional, especificamente direcionada a fenômenos do trabalho. Compreende-se este como um estudo que compõe uma agenda de pesquisa elucidada por esta tese.

O segundo é a possibilidade de que esses resultados reflitam o fenômeno de sombreamento, que se refere a um período em que, apesar de corresponder, cronologicamente, a uma determinada geração, ainda guarda características comuns à geração anterior. Isso significa que, no que se refere à formação do indivíduo, não é possível uma segmentação temporal transversal cirúrgica. Dessa forma, uma análise de dados que considere o fenômeno do sombreamento representa uma importante contribuição acadêmica e social, sendo mais um direcionamento de agenda de pesquisa imergido desta tese.

As diferentes experiências vividas nos contextos sociais, econômicos e estruturais no período de socialização macro de cada uma das gerações desenvolveu princípios norteadores e percepções diferentes acerca do mundo e, conseqüentemente, do trabalho. São esses princípios que vão direcionar seus comportamentos, atitudes, objetivos, lugar que o trabalho ocupa na vida do indivíduo e como este se relaciona com o trabalho. Assim, compreender essas diferenças contribui para as organizações e para a sociedade como um todo, como forma de entender como as relações de trabalho se estabelecem e elucidar seus impactos humanos e sociais.

Os resultados aqui postos representam grandiosíssima contribuição para a sociedade,

para o indivíduo e para a gestão de organizações. Mas vale ressaltar a importância de avançar nesses estudos, compreendendo melhor como eles repercutem e, mesmo, podem ser rediscutidos quando olhamos para os diversos ‘Brasis’: Brasil da capital e do interior, o Brasil urbano e rural, ‘Brasis’ das regiões, o Brasil rico e pobre, os ‘Brasis’ de diferentes gêneros, cores e etnias.

Entendendo que os objetivos geral e específicos desta tese foram atendidos, compreende-se que os estudos aqui desenvolvidos deixam avanços relevantes, tanto para a literatura como para a compreensão do fenômeno na sociedade. A princípio, vale ressaltar que a classificação de gerações proposta por esta tese soma substancialmente para uma compreensão mais assertiva acerca da formação do indivíduo, do seu lugar na sociedade e as relações estabelecidas entre as gerações – tanto no contexto pessoal como em relação ao trabalho.

Em termos sociais, sabe-se que diferentes gerações que compõem a sociedade vão se interrelacionar nas diversas áreas da vida. A clareza desses valores, vistos em maior profundidade no primeiro artigo da presente tese, oportuniza relações que percebam e compreendam as diferenças e, portanto, vivenciem a possibilidade de uma relação menos conflituosa entre essas gerações.

Adicionalmente, é importante ressaltar que a compreensão da formação das gerações sob a ótica apresentada nesta tese, embasada no contexto social histórico e cultural brasileiro, favorece a compreensão acerca do indivíduo, do seu grupo geracional e dos demais grupos geracionais com os quais se compartilha convívio. Entender o que caracteriza cada uma das gerações possibilita uma compreensão mais ampla da sociedade. Com isso, apresenta-se, para os diversos setores da sociedade, possibilidades de desenvolver experiências sociais, meios de trabalho e socialização mais harmônicos, bem como comunicação e direcionamentos mais assertivos para os diversos setores da sociedade e áreas da vida do indivíduo.

O indivíduo vive em um contexto social em que seus valores irão permear e impactar as diversas áreas da sua vida. A compreensão dos Valores, tanto pessoais como no Trabalho, de cada uma das gerações permite às pessoas vivenciarem de forma mais clara e consciente as diferenças e similaridades entre indivíduos. O trabalho é uma importante área, uma vez que interfere, especialmente em termos de tempo e dinheiro, no funcionamento (e conseqüente satisfação) das demais áreas da vida desse indivíduo.

Ao olhar internamente para a organização e as pessoas que a formam, o estudo de Valores no Trabalho nas gerações, por sua vez, possibilita ampliação da discussão acerca do lugar do trabalho na vida das pessoas e o quanto ele tem sido fonte de felicidade e/ou adoecimento.

Especificamente em termos organizacionais, já se fala amplamente sobre a importância de evitar conflitos intergeracionais dentro da organização, uma vez que podem comprometer o clima e os resultados da organização como um todo. Bem como potencializar as diferenças, de forma a somar à organização.

No entanto, é válido lembrar que uma organização existe a fim de sanar necessidades de pessoas. Isso é possível a partir das pessoas que compõem a organização e possuem uma história, uma formação de vida, necessidades, valores, expectativas. Assim, compreender valores preponderantes em cada geração traz a possibilidade de direcionar estrategicamente a atuação das organizações, olhando tanto para o funcionamento interno como para os que estão tendo seus problemas solucionados e seus desejos atendidos pela existência da organização.

Ainda, o resultado da presente tese possibilita repensar as dinâmicas e a reestruturação do trabalho, sendo ponte para reanalisar dinâmicas de trabalho que atendam aos valores e consequentes necessidades dos indivíduos e das organizações, favorecendo um ambiente organizacional mais harmônico, prazeroso e produtivo, somada a uma redução em níveis de adoecimento físicos, emocionais e psicológicos advindos do trabalho.

Somado a isso, a presente tese representa uma importante contribuição à literatura. Especialmente, considerando que somente um estudo nesse sentido foi realizado direcionado ao contexto brasileiro, o qual os achados não foram confirmados empiricamente, e decorridos 18 anos da sua realização. Mais ainda, a literatura beneficia-se com outros estudos que utilizem e validem a classificação proposta, perfazendo o início de uma agenda de pesquisa interessante.

Uma discussão que não foi possível aprofundamento nesta tese diz respeito justamente à discussão do trabalho na vida das pessoas e na sociedade. Pode-se falar, nesse sentido, de significado do trabalho e no trabalho como elemento identitário. Diante da importância desta discussão para o contexto contemporâneo de constante mudança, compreende-se esta, também, uma temática de suma importância para compor uma agenda de pesquisa.

Além disso, vale lembrar que, quando deste estudo, a geração mais nova ainda se encontrava em formação, de forma que esta pode ser considerada uma limitação de pesquisa e um indicativo de novos estudos necessários. É possível que, ao final desse processo transitório, sejam encontradas algumas diferenças dos valores da Geração 4.0. Assim, se perfaz este um tema também importante para compor uma agenda de pesquisa.

Além disso, como todo estudo de caráter inovador, recomenda-se que novos estudos ampliem a amostra em cada uma das gerações, a fim de ratificar ou identificar pontos a serem revisados no que se compreende valores das gerações. Bem como, com a possibilidade de realizar comparações que levem em consideração renda, formação, estado civil e dependentes, por exemplo, como fatores que contribuem tanto para o período de formação macro como para a formação de valores.

Ainda, mais estudos de gerações brasileiras, com outras variáveis. Tais estudos permitem compreender de forma mais efetiva quanto dos valores é resultado das experiências sociais e gerações, a fim de aprimorar o que foi apresentado no presente estudo.

## **APÊNDICES**

## APÊNDICE A – E-mail - Valores pessoais nas diferentes gerações

Nossa... Quantas mudanças vêm acontecendo, não é? E, cada período que passa, elas são mais rápidas! E aí, fica a reflexão: Como será que os Valores Pessoais têm mudado ao longo do tempo, a partir dessas mudanças maiores? É isso que estamos buscando compreender a partir da pesquisa disponibilizada no link a seguir. E sua resposta será de suma importância para ajudar nesse processo!

É só clicar no link a seguir pra responder ou continuar a responder.

Em caso de dúvida, crítica, reclamação ou esclarecimento adicional, por favor, não hesite em nos contatar através do e-mail <[jaquemilhome@gmail.com](mailto:jaquemilhome@gmail.com)> ou <[diva@ufba.br](mailto:diva@ufba.br)>.

Agradecemos a sua colaboração.

Cordialmente,

Jaqueline Cavalcante Milhome  
Doutoranda em Administração - NPGA/UFBA

Profa. Dra. Diva Ester Okazaki Rowe  
Pesquisadora - NPGA/UFBA



APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Valores Pessoais nas Diferentes Gerações

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Você está sendo convidado a participar da pesquisa: ‘Valores Pessoais nas diferentes gerações’. O objetivo desta etapa da pesquisa é compreender a similaridade dos valores pessoais nas gerações e o levantamento de eventos ocorridos em âmbito nacional e mundial que podem contribuir para a formação das gerações.

Agradeço a sua colaboração e convido-o (a) a participar dessa pesquisa, respondendo às questões que se seguem, não sendo necessário mais do que 10 minutos de seu precioso tempo.

Ressalto que a sua participação é voluntária, não havendo penalidades decorrentes de sua desistência, a qualquer momento. Os dados coletados serão tratados sempre de forma agrupada, protegendo a sua identidade. Todos os dados serão armazenados sob inteira responsabilidade da pesquisadora, vinculada à Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia. Ao prosseguir neste questionário, você declara ter lido e entendido todas as informações repassadas sobre o estudo, e indica que concorda em participar desta pesquisa.

ACEITO PARTICIPAR - Declaro minha ciência sobre os procedimentos desta pesquisa e minha condição voluntária de participante.

Eu não concordo em participar.

APÊNDICE C – E-mail para coleta de dados de Valores Relativos ao Trabalho nas Diferentes Gerações

*Bem-vindo ao questionário "Valores relativos ao trabalho e vínculos com a organização"*

Prezado gestor ou trabalhador administrativo,

Este estudo tem por objetivo analisar a relação que o indivíduo estabelece com a organização a partir de valores pessoais desenvolvidos, no que tange o trabalho. Está direcionado a trabalhadores com funções administrativas, nos mais diversos níveis hierárquicos e profissões.

Agradeço a sua colaboração e convido-o (a) a participar dessa pesquisa, respondendo este questionário, não sendo necessário mais do que 10 minutos de seu precioso tempo.

APÊNDICE D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Valores Relativos ao Trabalho nas Diferentes Gerações

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO

NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Convido-o (a) a participar da pesquisa “A influência dos Valores Relativos ao Trabalho no Comprometimento e no Entrincheiramento Organizacional”, cujo objetivo é analisar a relação que o indivíduo estabelece com a organização a partir de valores pessoais desenvolvidos, no que tange o trabalho. Conto com a sua participação, voluntária, com o preenchimento do questionário a seguir disponibilizado.

As informações pessoais dos participantes não serão divulgadas sob nenhum pretexto e todos os dados serão apresentados e analisados de forma agregada e impessoal e armazenados sob inteira responsabilidade da pesquisadora, vinculada à Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia.

Ao prosseguir neste questionário, você declara ter lido e entendido todas as informações repassadas sobre o estudo, e indica que concorda em participar desta pesquisa.

- ACEITO PARTICIPAR - Declaro minha ciência sobre os procedimentos desta pesquisa e minha condição voluntária de participante.**
- Eu não concordo em participar.

## **ANEXOS**

## ANEXO A – Questionário de Valores Pessoais

VALORES PESSOAIS NAS GERAÇÕES
<p>Ano de nascimento</p> <input style="width: 90%; height: 20px;" type="text"/>
<p>Sexo</p> <input style="width: 90%; height: 20px;" type="text"/>

VALORES PESSOAIS					
<p>Descrevemos resumidamente abaixo diferentes pessoas. Leia cada descrição e considere o quanto cada uma dessas pessoas é semelhante a você ou não. Marque a opção que indica o quanto a pessoa descrita se parece com você.</p>					
	1.	2.	3.	4.	5.
	Não se parece nada comigo				Se parece muito comigo
<b>É importante para ela expandir os seus conhecimentos.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>É importante para ela que haja estabilidade e ordem na sociedade como um todo.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>É importante para ela se entreter.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>É importante para ela evitar chatear as pessoas.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>É importante para ela proteger as pessoas fracas e vulneráveis na sociedade.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>É importante para ela que as pessoas façam o que ela diz que deveriam fazer.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>É importante para ela nunca se vangloriar ou se fazer de arrogante.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>É importante para ela tomar conta da natureza.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>É importante para ela que ninguém jamais a envergonhe.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>É importante para ela sempre procurar coisas diferentes para fazer.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

É importante para ela cuidar das pessoas das quais ela se sente próxima.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela ter o poder que o dinheiro pode trazer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É muito importante para ela evitar doenças e proteger a sua saúde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela ser tolerante com todos os tipos de pessoas e grupo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela nunca violar as regras ou regulamentos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela tomar suas próprias decisões a respeito da sua vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela que ninguém jamais a envergonhe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela sempre procurar coisas diferentes para fazer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela cuidar das pessoas das quais ela se sente próxima.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela ter o poder que o dinheiro pode trazer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É muito importante para ela evitar doenças e proteger a sua saúde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela ser tolerante com todos os tipos de pessoas e grupo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela nunca violar as regras ou regulamentos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela tomar suas próprias decisões a respeito da sua vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela que ninguém jamais a envergonhe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela sempre procurar coisas diferentes para fazer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela cuidar das pessoas das quais ela se sente próxima.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela expandir os seus conhecimentos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela que haja estabilidade e ordem na sociedade					

	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
como um todo.					
É importante para ela se entreter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela evitar chatear as pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela proteger as pessoas fracas e vulneráveis na sociedade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela que as pessoas façam o que ela diz que deveriam fazer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela que ninguém jamais a envergonhe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela sempre procurar coisas diferentes para fazer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela cuidar das pessoas das quais ela se sente próxima.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela ter o poder que o dinheiro pode trazer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É muito importante para ela evitar doenças e proteger a sua saúde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela ser tolerante com todos os tipos de pessoas e grupo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela nunca violar as regras ou regulamentos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela tomar suas próprias decisões a respeito da sua vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela ter ambições na vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela manter tanto os valores, quanto as formas de pensar tradicionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela que as pessoas que ela conhece tenham total confiança nela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela ser rica.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela seguir os costumes da sua família ou os costumes de uma religião.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É importante para ela ouvir e compreender as pessoas que são diferentes dela.					

É importante para ela ter um Estado forte que possa defender seus cidadãos. ○ ○ ○ ○ ○

É importante para ela desfrutar dos prazeres da vida.

É importante para ela que todas as pessoas no mundo tenham oportunidades iguais na vida. ○ ○ ○ ○ ○

É importante para ela ser humilde. ○ ○ ○ ○ ○

É importante para ela ter a sua própria compreensão das coisas. ○ ○ ○ ○ ○

É importante para ela honrar as práticas tradicionais da sua cultura. ○ ○ ○ ○ ○

É importante para ela ser a pessoa que diz aos outros o que fazer. ○ ○ ○ ○ ○

É importante para ela obedecer todas as Leis. ○ ○ ○ ○ ○

É importante para ela ter todos os tipos de experiências novas. ○ ○ ○ ○ ○

É importante para ela ter coisas caras que mostram a sua riqueza. ○ ○ ○ ○ ○

É importante para ela proteger o ambiente natural da destruição ou poluição. ○ ○ ○ ○ ○

É importante para ela aproveitar qualquer oportunidade de se divertir. ○ ○ ○ ○ ○

É importante para ela se preocupar com todas as necessidades das suas pessoas queridas. ○ ○ ○ ○ ○

É importante para ela que as pessoas reconheçam o que ela alcança. ○ ○ ○ ○ ○

É importante para ela nunca ser humilhada. ○ ○ ○ ○ ○

É importante para ela que seu país se proteja de todas as ameaças. ○ ○ ○ ○ ○

É importante para ela nunca deixar as outras pessoas com raiva. ○ ○ ○ ○ ○

É importante para ela que todos sejam tratados com justiça, mesmo pessoas que ela não conhece. ○ ○ ○ ○ ○

É importante para ela nunca fazer qualquer coisa que seja perigosa.



<b>É importante para ela nunca buscar atenção ou elogios públicos.</b>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
É importante para ela que todos os seus amigos e família possam acreditar nela completamente.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<b>É importante para ela ser livre para escolher por ela mesma o que fazer.</b>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
É importante para ela aceitar as pessoas, mesmo quando ela discorda delas.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<b>É importante para ela formar suas visões de maneira independente.</b>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
É importante para ela que seu país esteja seguro e estável.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<b>É importante para ela nunca pensar que ela merece mais do que os outros.</b>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
É importante para ela desenvolver suas próprias opiniões.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<b>É importante para ela descobrir as coisas por si mesma.</b>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
É importante para ela estar satisfeita com o que ela tem e não querer mais.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

## EVENTOS E MUDANÇAS

### Vamos falar, agora, sobre os acontecimentos marcantes dos últimos 70 anos

Quando você pensa nos acontecimentos que ocorreram no Brasil e no mundo de 1950 até os dias de hoje, você mencionaria um ou dois que você viveu e foram especialmente importantes para você, sua formação, sua vida quando estavam acontecendo? Algum acontecimento que impactou na sua vida, que pode tê-lo feito mudar ou formar a sua perspectiva de mundo.

O que você lembra acerca desses eventos? Como eles impactaram na sua vida?

Por que esses eventos são importantes para você?

Agora, citarei alguns eventos que ocorreram nos últimos 70 anos e, sobre eles, queria saber: (a) se você viveu; (b) o que representou para você; (c) o que você acha que representou para a sociedade:

**Eventos**

**Você viveu esse evento?**

1. Era vargas (1930 a 1945)	Sim / Não
2. Participação do Brasil na Segunda Guerra Mundial (1942)	Sim / Não
3. Getúlio Vargas deposto (1945)	Sim / Não
4. Eleição de Juscelino Kubitschek (1955)	Sim / Não
5. Ditadura Militar – início (1964)	Sim / Não
6. AI 5 (dezembro/1968)	Sim / Não
7. Fim da ditadura militar (março/1985)	Sim / Não
8. Instabilidade econômica pós ditadura militar	Sim / Não
9. Primeira eleição democrática após a ditadura militar	Sim / Não
10. Plano Real (1994)	Sim / Não
11. Início de uso dos celulares (fim da década de 1990 – início do século XXI)	Sim / Não
12. Eleição de um operário para a presidência (2002)	Sim / Não
13. Políticas de ampliação de acesso ao nível superior (A partir de 2003)	Sim / Não
14. Popularização de smartphones e Iphones (A partir de 2005)	Sim / Não

## ANEXO B – Questionário de Valores Relativos ao Trabalho

<b>VALORES RELATIVOS AO TRABALHO</b>					
Para responder às questões a seguir, avalie, com uma escala de 1 a 5, o quão importante é para você cada ideia apresentada. Considere a organização que você trabalha no momento. Quanto mais perto de 1, <b>menor a importância</b> ; quanto mais perto de 5, <b>maior a importância</b> .					
	1. Nada importante	2.	3.	4.	5. Extremamente importante
Ajudar os outros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Colaborar para o desenvolvimento da sociedade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Combater injustiças sociais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Demonstrar minhas competências.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obter estabilidade financeira.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ganhar dinheiro.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obedecer às normas do trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poder me sustentar financeiramente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respeitar a hierarquia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser admirado pelo meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser bem-sucedido em minha profissão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser independente financeiramente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser útil para a sociedade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Supervisionar outras pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter autonomia na realização de minhas tarefas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter compromisso social.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter desafios constantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter fama.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter melhores condições de vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter prestígio.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter um trabalho arriscado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter um trabalho criativo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter um trabalho inovador.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter um trabalho organizado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter um trabalho que permita conhecer lugares novos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter um trabalho que permita conhecer pessoas novas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter um trabalho que permita expressar meus conhecimentos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter um trabalho que requer originalidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter uma profissão reconhecida socialmente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>