



Graduação Pós-Graduação
 Artigo completo Relato de prática Resumo expandido

VALORES NO TRABALHO DE DISCENTES DE GRADUAÇÃO NA ÁREA DE NEGÓCIOS DA GERAÇÃO 4.0

EDMILSON VICENTE PEREIRA

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
edmilson.pereira@ufms.br

ROBERT ARMANDO ESPEJO

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
robert.espejo@ufms.br

JÚLIO MARCELO DA SILVA MATIAS

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Juliomarcelo.net@gmail.com

ELISABETH DE OLIVEIRA VENDRAMIN

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
elisabeth.vendramin@ufms.br

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar a percepção dos estudantes dos cursos de graduação da área de negócios acerca dos valores relativos ao trabalho profissional, considerando o contexto geracional em uma instituição pública de ensino superior. Trata-se de uma pesquisa descritiva, de abordagem quantitativa, realizada com 126 discentes matriculados nos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Turismo e Processos Gerenciais. A coleta de dados ocorreu por meio da aplicação da Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R), sendo os dados tratados por meio de estatística descritiva e análise fatorial. Os resultados evidenciam uma amostra predominantemente feminina e pertencente à Geração 4.0, a qual demonstra elevada valorização da segurança financeira, da realização profissional e do compromisso social. As dimensões conformidade e estimulação também se mostraram relevantes, indicando preferência por ambientes organizacionais estruturados, inovadores e de baixo risco. Conclui-se que a percepção dos valores relativos ao trabalho dos discentes reflete expectativas voltadas à estabilidade, reconhecimento profissional e impacto social, oferecendo subsídios para instituições de ensino superior e organizações no alinhamento de práticas educacionais e de gestão às demandas dessa geração.

Palavras-chave: Valores relativos ao trabalho; Geração 4.0; Estratégias organizacionais.

1. INTRODUÇÃO

A dinâmica do mercado de trabalho brasileiro tem sido profundamente influenciada pela coexistência de diferentes gerações, cada uma moldada por contextos históricos, sociais e econômicos específicos (Santos; Gimenez, 2015). Compreender os valores que orientam essas gerações, especialmente no âmbito dos cursos de graduação em negócios, é essencial para a formação de profissionais e pesquisadores capazes de atuar em um ambiente complexo e em constante transformação.

Este artigo propõe analisar os valores relativos ao trabalho, como fama, reconhecimento financeiro e propósito, entre as gerações que compõem o público dos cursos de negócios de uma universidade pública da região Centro-Oeste. Busca-se compreender como tais valores se manifestam e influenciam decisões e comportamentos, contribuindo para a construção de um ambiente acadêmico e profissional mais alinhado às expectativas e necessidades de cada geração.

Os valores relacionados ao trabalho são fundamentais para pesquisas sobre o ambiente laboral, pois revelam as preferências individuais (Dose, 1997) e impactam diretamente a gestão de pessoas e o comportamento organizacional (Cammarosano; Santos; Rojas, 2014). A diversidade desses valores impulsiona a área de gestão de pessoas, permitindo identificar o que os colaboradores consideram relevante no ambiente de trabalho (Porto; Tamayo, 2008). Assim, o tema oferece um campo fértil para compreender aspectos comportamentais e subjetivos que influenciam a produtividade, além de subsidiar estratégias de seleção e retenção de profissionais alinhados aos objetivos organizacionais (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

Diante desse contexto, surge o questionamento sobre quais categorizações de perfil podem ser construídas a partir dos valores relativos ao trabalho dos estudantes da área de negócios. O objetivo desta pesquisa é analisar a percepção desses estudantes acerca dos valores profissionais, considerando o contexto geracional em uma instituição pública de ensino superior, bem como verificar se seus perfis se aproximam da chamada Geração 4.0.

Sob a perspectiva técnica, esta pesquisa se justifica pela necessidade de atualizar e aprofundar o conhecimento sobre as dinâmicas geracionais no contexto específico da graduação em negócios. Já na dimensão científica, contribui para a produção de conhecimento relevante e atualizado sobre as diferenças entre gerações e seus valores relativos ao trabalho em uma instituição pública.



2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1. Gerações e Valores Relativos ao Trabalho

A compreensão do conceito de geração envolve um processo de comparação social que considera o passado, o presente e a forma como indivíduos e grupos se situam na sociedade. Nesse sentido, gerações podem ser entendidas como grupos de indivíduos nascidos em períodos temporais próximos, que compartilham experiências históricas, sociais e culturais capazes de moldar padrões relativamente semelhantes de comportamento, atitudes e valores (Chen; Lian, 2015; Winter; Jackson, 2015; Drumond *et al.*, 2020). Sob a perspectiva sociológica, tais experiências coletivas são vivenciadas em um mesmo contexto geográfico e temporal, contribuindo para a construção de identidades geracionais específicas (Maffesoli, 2014; Indalécio; Campos, 2016).

Esses contextos históricos e sociais influenciam diretamente a forma como os indivíduos percebem o mundo, constroem significados e orientam suas escolhas, inclusive no âmbito do trabalho. Transformações culturais, tecnológicas e demográficas permitem que cada geração desenvolva modos próprios de pensar, agir e se expressar, refletidos em comportamentos, linguagem, valores e na relação com a tecnologia (Fava, 2014). Assim, torna-se inviável dissociar o indivíduo de suas experiências cotidianas, uma vez que estas influenciam sua formação social e a construção de sua identidade ao longo do tempo (Indalécio, 2015).

No campo organizacional, a classificação de indivíduos em gerações constitui uma estratégia analítica relevante, pois possibilita agrupar sujeitos que compartilham vivências e traços comuns, associados ao contexto histórico no qual nasceram, viveram e se desenvolveram (Weller, 2010; Cavazotte; Lemos; Viana, 2010; Lírio *et al.*, 2020). Contudo, é fundamental considerar que a formação das gerações está intrinsecamente vinculada à cultura e à história de uma sociedade específica. Dessa forma, a aplicação de classificações geracionais baseadas em realidades estrangeiras pode não refletir adequadamente os contextos nacionais.

Nesse sentido, embora ainda sejam recorrentes estudos brasileiros que utilizam classificações norte-americanas, Milhome e Rowe (2020) propõem uma tipologia geracional adaptada à realidade brasileira, fundamentada em uma análise dos principais eventos históricos e sociais ocorridos no país ao longo dos últimos 90 anos. Tal classificação atualiza a proposta de Schewe e Meredith (2006) e considera que gerações são compostas por grupos de pessoas que, ao compartilharem períodos de nascimento e eventos sociais marcantes, desenvolvem perspectivas de vida relativamente semelhantes.

A classificação proposta por Milhome (2022) compreende sete períodos geracionais: Geração Nacionalista (1910–1929); Geração Pré-Ditadura (1930–1943); Geração Reprimida (1944–1958); Geração Diretas (1959–1968); Geração Hiperinflação (1969–1978); Geração Social (1979–1991); Geração 4.0 (1992–2005).

Considerando os objetivos desta pesquisa e o perfil dos respondentes, optou-se por analisar as três gerações mais recentes: Geração Hiperinflação, Geração Social e Geração 4.0.

A Geração Hiperinflação, composta por indivíduos nascidos entre 1969 e 1978, teve seu processo de socialização marcado pelo período posterior à ditadura militar e por um contexto de intensa instabilidade econômica. Vivenciou fenômenos como a hiperinflação, o fracasso do Plano Collor, o impeachment presidencial e, posteriormente, o início da estabilização econômica com o Plano Real. Essas experiências contribuíram para a formação de indivíduos mais cautelosos em relação à segurança financeira e às incertezas do mercado de trabalho (Milhome, 2022).

A Geração Social, formada por indivíduos nascidos entre 1979 e 1991, vivenciou seu processo de socialização macro em um contexto de maior estabilidade econômica e ampliação de políticas sociais, especialmente durante os governos Lula e Dilma Rousseff. Esse período foi caracterizado pela expansão do acesso ao ensino superior e pela valorização da qualificação profissional, resultando em uma força de trabalho com maior formação acadêmica e expectativas relacionadas à ascensão social e profissional (Milhome, 2022).

Por sua vez, a Geração 4.0, composta por indivíduos nascidos entre 1992 e 2005, é fortemente influenciada pelo avanço das tecnologias de informação e comunicação, pela globalização e pela fluidez das relações sociais. Segundo Milhome (2022), essa geração apresenta relações interpessoais mais flexíveis, maior permanência na casa dos pais e acesso contínuo a informações em tempo real. Tais características contribuem para comportamentos mais adaptativos, liberais e orientados à inovação.

No contexto organizacional, o estudo dos valores relativos ao trabalho mostra-se fundamental para compreender atitudes, motivações e comportamentos dos indivíduos. Robbins (2005) destaca que os valores influenciam a forma como as pessoas percebem, interpretam e avaliam situações no ambiente de trabalho, orientando suas decisões e condutas. Schein (2009) argumenta que a cultura organizacional é construída a partir das crenças e valores dos fundadores, das experiências compartilhadas ao longo do tempo e das contribuições trazidas por novos membros e líderes.

A compreensão dos valores relativos ao trabalho em diferentes gerações torna-se especialmente relevante, pois tais valores permeiam comportamentos e atitudes no ambiente

organizacional (Costa, 2021). Embora as diferenças geracionais nesses valores possam ser sutis, suas consequências podem ser significativas, especialmente no que se refere a conflitos intergeracionais e à gestão de pessoas (Constanza *et al.*, 2012).

Além disso, características sociodemográficas e o contexto histórico-social exercem influência direta sobre os valores relacionados ao trabalho. Cavazotte *et al.* (2012) apontam que fatores como idade, formação educacional e trajetória de vida contribuem para a construção desses valores. Schwartz (2006) complementa ao afirmar que qualquer elemento que afete as circunstâncias de vida de um indivíduo pode moldar seus valores, impactando suas expectativas e comportamentos profissionais.

Com base nessas considerações, este estudo parte da hipótese de que existem diferenças nos valores relativos ao trabalho entre estudantes de graduação da área de negócios pertencentes à Geração 4.0, decorrentes das experiências sociais, históricas e culturais que caracterizam essa geração no contexto brasileiro.

2.2. Estudos correlatos

Os estudos empíricos sobre valores relativos ao trabalho e diferenças geracionais oferecem sustentação teórica e metodológica para a formulação das hipóteses desta pesquisa, especialmente no que se refere à influência do contexto histórico, social e cultural na construção de expectativas e valores profissionais.

Pauli, Guadagnin e Ruffatto (2020), ao investigarem a relação entre valores relativos ao trabalho e expectativa de futuro da Geração Z, evidenciaram que valores como estabilidade, diversidade no trabalho e relações sociais exercem influência significativa na forma como esses jovens projetam seu futuro profissional. Os resultados indicaram ainda que o valor prestígio apresentou influência negativa, sugerindo a preferência por relações mais horizontais e orientadas à transformação social. Esses resultados reforçam a premissa de que os valores relativos ao trabalho influenciam percepções, expectativas e comportamentos futuros, o que dialoga diretamente com o pressuposto teórico adotado neste estudo de que os valores profissionais são construídos socialmente e refletem as experiências geracionais.

O estudo de Sousa e Colauto (2021), ao analisar estudantes de pós-graduação das Gerações Y e Z, identificou diferenças significativas nos valores relativos ao trabalho a partir de características sociodemográficas, especialmente no que se refere ao gênero. A maior valorização da estabilidade e da independência financeira por estudantes do gênero feminino evidencia que, além do fator geracional, características individuais também exercem influência

na hierarquização dos valores profissionais. Esses resultados corroboram os argumentos apresentados por Schwartz (2006) e Cavazotte *et al.* (2012), discutidos na seção 2.1, ao apontarem que valores relacionados ao trabalho são moldados tanto por fatores geracionais quanto por atributos sociodemográficos.

No contexto organizacional, Moreira (2023) analisou a percepção de diferentes gerações em uma empresa familiar brasileira e identificou semelhanças na hierarquia dos valores relativos ao trabalho entre as gerações investigadas, destacando as dimensões Segurança, Universalismo, Benevolência e Conformidade. Apesar da semelhança observada, o estudo revelou preocupações distintas quanto ao processo sucessório e aos relacionamentos interpessoais, indicando que, mesmo quando os valores apresentam convergência, as interpretações e expectativas podem variar entre gerações. Esse achado reforça a importância de investigar empiricamente as gerações em contextos específicos, como o educacional, foco desta pesquisa.

Milhorne (2022) contribui para a compreensão desses resultados ao afirmar que as experiências históricas e sociais vivenciadas por cada geração influenciam diretamente o desenvolvimento de valores, crenças e expectativas em relação ao trabalho. A convivência de indivíduos de diferentes gerações em um mesmo espaço organizacional pode gerar conflitos; entretanto, quando adequadamente geridos, esses conflitos podem favorecer a complementação de ideias e o desenvolvimento coletivo. Tal perspectiva sustenta a relevância de estudos que busquem identificar e compreender possíveis diferenças nos valores relativos ao trabalho entre grupos geracionais específicos.

Diante dos estudos analisados, observa-se que, embora existam evidências de semelhanças em determinados contextos, há também indícios consistentes de diferenças nos valores relativos ao trabalho associadas a fatores geracionais e sociodemográficos. Assim, os estudos correlatos fundamentam a hipótese central desta pesquisa de que existem diferenças nos valores relativos ao trabalho entre estudantes de graduação da área de negócios pertencentes à Geração 4.0, justificando a investigação empírica proposta.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa caracteriza-se como descritiva, de abordagem quantitativa, com delineamento do tipo *survey*. Esse desenho metodológico mostra-se adequado ao objetivo do estudo, que consiste em identificar e analisar os valores relativos ao trabalho de estudantes de graduação da área de negócios, bem como agrupar perfis valorativos a partir das percepções

desses estudantes. A opção pela abordagem quantitativa permite mensurar os valores investigados e analisar padrões e agrupamentos de forma objetiva, em consonância com estudos anteriores sobre valores relativos ao trabalho e gerações.

3.1. População e amostra

A população do estudo foi composta por 128 estudantes regularmente matriculados nos cursos de graduação da área de negócios, Administração, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Processos Gerenciais e Turismo, de uma universidade pública localizada na região Centro-Oeste do Brasil.

A amostra final contou com 126 respondentes, correspondendo a uma taxa de resposta de aproximadamente 98%, o que confere elevada representatividade em relação à população investigada e reduz potenciais vieses amostrais. Os participantes encontravam-se matriculados em diferentes anos da graduação e apresentavam perfis sociodemográficos diversos, incluindo estudantes que conciliavam estudo e trabalho, estudantes exclusivamente dedicados à graduação e estudantes em processo de inserção no mercado de trabalho.

A escolha dessa população é coerente com o objetivo da pesquisa, uma vez que os estudantes pertencem majoritariamente à Geração 4.0, foco do estudo, e estão em um momento de formação profissional no qual valores relativos ao trabalho, expectativas e orientações de carreira encontram-se em processo de consolidação.

3.2. Instrumento de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por meio de questionário estruturado, aplicado de forma eletrônica e online, utilizando a plataforma *Google Forms*, no período de 30 de junho a 5 de julho de 2025.

O instrumento foi composto por duas seções:

1. Dados sociodemográficos, contemplando informações como idade, gênero, etnia, situação de moradia, ocupação, renda familiar, escolaridade dos pais e fase da graduação;
2. Valores Relativos ao Trabalho, mensurados por meio da Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R), desenvolvida e validada por Porto e Pilati (2010).



A EVT-R é composta por 34 itens, apresentados na Tabela 1, que avaliam a importância atribuída a diferentes valores associados ao trabalho. Os respondentes indicaram o grau de importância de cada item em uma escala do tipo *Likert* de cinco pontos, variando de 1 (*nada importante*) a 5 (*extremamente importante*).

Tabela 1: Escala Revisada de Valor Relativo ao Trabalho (EVT-R)

ID	É importante para mim...
Q1	Ajudar os outros
Q2	Colaborar para o desenvolvimento da sociedade
Q3	Combater injustiças sociais
Q4	Demonstrar minhas competências
Q5	Obter estabilidade financeira
Q6	Ganhar dinheiro
Q7	Obedecer às normas do trabalho
Q8	Poder me sustentar financeiramente
Q9	Respeitar a hierarquia
Q10	Ser admirado pelo meu trabalho
Q11	Ser bem-sucedido na minha profissão
Q12	Ser independente financeiramente
Q13	Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho
Q14	Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho.
Q15	Ser útil para a sociedade
Q16	Supervisionar outras pessoas
Q17	Ter autonomia na realização das minhas tarefas
Q18	Ter compromisso social
Q19	Ter desafios constantes
Q20	Ter fama
Q21	Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho
Q22	Ter melhores condições de vida
Q23	Ter prestígio
Q24	Ter um trabalho arriscado
Q25	Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara
Q26	Ter um trabalho criativo
Q27	Ter um trabalho inovador
Q28	Ter um trabalho organizado
Q29	Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos
Q30	Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas
Q31	Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos
Q32	Ter um trabalho que requer originalidade
Q33	Ter uma profissão reconhecida socialmente
Q34	Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais

Fonte: Porto e Pilati (2010).

Neste estudo, o termo trabalho é compreendido em sentido amplo, referindo-se à atividade profissional de forma geral. Dessa maneira, abrange tanto experiências atuais de

trabalho quanto expectativas, preferências e orientações para a carreira profissional futura. Assim, os valores investigados expressam concepções normativas sobre o que os participantes consideram desejável e importante no contexto do trabalho ao longo da vida, e não exclusivamente em relação a um emprego ou cargo específico, o que se mostra particularmente adequado ao perfil estudantil da amostra.

3.3. Procedimentos de análise dos dados

Inicialmente, os dados foram submetidos à análise descritiva, com o objetivo de caracterizar o perfil sociodemográfico dos participantes e examinar a distribuição das respostas aos itens da EVT-R. Para isso, foram utilizadas medidas como frequências, percentuais, médias e desvios-padrão.

Na sequência, foi realizada uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) sobre os itens da EVT-R, com o propósito de identificar a estrutura latente dos valores relativos ao trabalho na amostra investigada. A AFE possibilitou o agrupamento dos itens em fatores representativos de diferentes dimensões valorativas, em consonância com a proposta teórica do instrumento original. A adequação da matriz de dados à análise fatorial foi avaliada por meio de indicadores estatísticos apropriados, como o Teste de Esfericidade de *Bartlett* e o índice *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO), e a interpretação dos fatores foi realizada com base na coerência teórica dos itens que os compõem.

A partir dos escores fatoriais obtidos, procedeu-se à análise de clusters, com o objetivo de identificar grupos homogêneos de estudantes com perfis semelhantes de valores relativos ao trabalho. Essa técnica permite agrupar indivíduos com base na similaridade de suas respostas, maximizando a homogeneidade interna dos grupos e a heterogeneidade entre eles. Foram utilizados escores fatoriais padronizados como variáveis de entrada, uma vez que sintetizam as dimensões latentes dos valores investigados e contribuem para a redução de problemas de multicolinearidade.

Esses procedimentos analíticos estão alinhados ao objetivo do estudo de identificar perfis valorativos distintos entre estudantes pertencentes à Geração 4.0, permitindo verificar empiricamente a hipótese formulada.



3.4. Aspectos éticos

A participação dos estudantes foi voluntária, e todos os respondentes foram devidamente informados sobre os objetivos da pesquisa, o caráter acadêmico do estudo e a garantia de anonimato e confidencialidade das informações. O questionário não solicitou dados que permitissem a identificação individual dos participantes, respeitando os princípios éticos aplicáveis à pesquisa com seres humanos.

4. DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1. Características pessoais dos respondentes

A amostra final foi composta por 126 estudantes da área de negócios de uma universidade pública. Observa-se predominância de participantes jovens, com maior concentração na faixa etária de 19 a 21 anos (41,3%), seguida pelo grupo de 22 a 24 anos (21,4%). Somados, esses intervalos representam 62,7% da amostra, indicando que a maioria ingressou no ensino superior logo após a conclusão do ensino médio. Estudantes com até 18 anos correspondem a 14,3%, enquanto aqueles entre 25 e 27 anos representam 9,5% e os com 28 anos ou mais, 13,5%, evidenciando também a presença de trajetórias acadêmicas não lineares. Esse perfil etário é coerente com a Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos Graduandos das IFES, que aponta a juventude como característica central da população universitária (ANDIFES, 2019).

Em relação ao gênero, observa-se que 54,8% dos participantes se identificam como do sexo feminino e 45,2% como masculino, não havendo registros de identidade não binária ou ausência de resposta. Esse resultado confirma a tendência de feminização do ensino superior brasileiro, já consolidada desde os anos 2000 (INEP, 2020). Apesar desse avanço no acesso, a literatura destaca que desigualdades de gênero ainda se manifestam em áreas específicas de formação e, posteriormente, no mercado de trabalho (Atães; Carneiro, 2025).

Quanto à etnia, a maioria dos estudantes se autodeclara branca (53,2%), seguida por pardos (34,1%). As autodeclarações de pretos (1,1%), amarelos (3,2%) e indígenas (2,4%) aparecem em menor proporção. Esses dados indicam diversidade racial na amostra, porém com predominância de brancos e pardos, refletindo desigualdades ainda presentes no acesso e, sobretudo, na permanência no ensino superior. Estudos apontam que, embora as políticas de cotas tenham ampliado o ingresso de negros e indígenas, desafios relacionados à conclusão dos

cursos persistem (Souza *et al.*, 2019).

Tabela 2: Perfil dos respondentes – características pessoais

Idade	F	%	Gênero	F	%
Até 18 anos	18	14,3	Masculino	57	45,2
19 a 21 anos	52	41,3	Feminino	69	54,8
22 a 24 anos	27	21,4	Não binário	0	-
25 – 27 anos	12	9,5	Não disse	0	-
28 ou mais	17	13,5			
Etnia	F	%	Moradia	F	%
Branca	67	53,2	Com pais	78	61,9
Preta	9	1,1	Sozinha(o)	20	15,9
Parda	43	34,1	Colega	5	4
Amarela	4	3,2	companheira	19	15,1
Indígena	2	2,4	Outros	2	3,1
Não declara	0	0			
Ocupação	F	%	Graduação	F	%
Integral	48	38,1	Primeiro ano	40	31,7
Meio Período	30	23,8	Segundo ano	34	27
Autônomo	10	7,9	Terceiro ano	23	18,3
Estudante	28	22,2	Quarto ano	29	23
Procurando Emprego	10	7,9			

Nota: F = frequência; % = percentual. Fonte: dados da pesquisa (2025).

No que se refere à moradia, 61,9% dos estudantes residem com os pais ou responsáveis, sugerindo forte vínculo familiar e dependência econômica. Aqueles que moram sozinhos (15,9%) ou com companheiro(a) (15,1%) somam cerca de 31% da amostra, indicando maior grau de autonomia, mas também maiores custos de vida. Os estudantes que vivem com colegas (4%) ou em outras situações (3,1%) representam grupos minoritários. Esses dados reforçam a relevância das políticas de assistência estudantil, especialmente no que diz respeito ao auxílio-moradia, como previsto na Política Nacional de Assistência Estudantil - Pnaes (MEC, 2024).

A análise da ocupação revela que uma parcela significativa dos estudantes concilia trabalho e estudo. Aqueles que trabalham em regime integral correspondem a 38,1% da amostra, enquanto 23,8% atuam em meio período e 7,9% trabalham de forma autônoma, totalizando aproximadamente 70% dos participantes. Em contrapartida, 22,2% dedicam-se exclusivamente à graduação e 7,9% encontram-se em busca de emprego. Esse cenário confirma a expressiva presença do estudante-trabalhador no ensino superior brasileiro, realidade que, embora contribua para a autonomia financeira, pode gerar sobrecarga e impactos negativos no desempenho acadêmico (Trópia; Souza, 2023).

Quanto à fase da graduação, observa-se relativa distribuição equilibrada entre os

diferentes anos do curso. O primeiro ano concentra 31,7% dos estudantes, seguido pelo segundo ano (27%), quarto ano (23%) e terceiro ano (18,3%). Essa diversidade de estágios acadêmicos permite analisar experiências distintas ao longo da trajetória universitária, desde os desafios iniciais de adaptação até as demandas relacionadas à conclusão do curso e à inserção no mercado de trabalho. Estudos indicam que a evasão tende a ser mais elevada nos primeiros anos, enquanto as pressões por empregabilidade se intensificam nos períodos finais da graduação (INEP, 2020).

Os resultados indicam um perfil majoritariamente jovem, feminino e composto, em sua maioria, por estudantes que conciliam trabalho e estudo. Tal configuração reflete tendências estruturais do ensino superior brasileiro e reforça a necessidade de políticas institucionais que articulem acesso, permanência e conclusão, considerando as condições socioeconômicas e acadêmicas que atravessam a experiência universitária.

4.2. Contexto familiar dos respondentes

A Tabela 3 apresenta o perfil dos respondentes quanto à renda familiar, escolaridade dos pais, condição de primeira geração no ensino superior e composição familiar.

Tabela 3: Perfil dos respondentes – contexto familiar

Renda Familiar	F	%	1º a cursar	F	%
Até 1 Salário mínimo	8	6,3	Sim	44	34,9
1 a 3	50	39,7	Não	82	65,1
3 a 5	30	23,8	Tem filhos	F	%
5 a 10	27	21,4	Sim	116	92,1
Mais de 10 salários	11	8,7	Não	10	7,9
Nível escolar da mãe	F	%	Nível escolar do pai	F	%
Fundamental Incompleto	18	14,3	Fundamental Incompleto	19	15,1
Fundamental Completo	7	5,6	Fundamental Completo	10	7,9
Ensino Médio Incompleto	10	7,9	Ensino Médio Incompleto	6	4,8
Ensino Medio completo	35	27,8	Ensino Médio complete	41	32,5
Ensino Superior Completo	26	20,6	Ensino Superior Completo	19	15,1
Ensino Superior Incompleto	12	9,5	Ensino Superior Incompleto	10	7,9
Pós Graduação	15	11,9	Pós Graduação	11	8,7
Não Sabe	3	2,4	Não Sabe	10	7,9

Nota: Percentuais calculados com base no total de respondentes ($n = 126$). F = frequência; % = percentual. Fonte: dados da pesquisa (2025).

A análise da renda familiar revela concentração nas faixas intermediárias. A maior parte dos estudantes provém de famílias com renda entre 1 e 3 salários mínimos (39,7%), seguida

pelas faixas de 3 a 5 salários mínimos (23,8%) e de 5 a 10 salários mínimos (21,4%). As extremidades da distribuição apresentam menor representatividade, com 6,3% dos respondentes pertencendo a famílias com renda de até 1 salário mínimo e 8,7% com renda superior a 10 salários mínimos. Esse perfil indica predominância de estudantes oriundos de contextos de classe média e média baixa, em consonância com dados nacionais que apontam a concentração do acesso ao ensino superior nesses estratos socioeconômicos (ANDIFES, 2019).

No que se refere à escolaridade dos pais, observa-se que o nível mais frequente para ambos é o Ensino Médio completo, correspondendo a 27,8% no caso das mães e 32,5% no caso dos pais. Destaca-se, contudo, uma maior escolarização materna nos níveis mais elevados: 20,6% das mães possuem Ensino Superior completo e 11,9% Pós-graduação, enquanto entre os pais esses percentuais são de 15,1% e 8,7%, respectivamente. Por outro lado, o Ensino Fundamental incompleto é ligeiramente mais frequente entre os pais (15,1%) do que entre as mães (14,3%). Esses dados sugerem um capital educacional familiar heterogêneo, com leve predominância do capital cultural materno, aspecto relevante para a valorização da educação no ambiente doméstico (Nogueira; Nogueira, 2002; Bourdieu; Passeron, 2014).

Quanto à condição de primeira geração no ensino superior, observa-se que 34,9% dos estudantes são pioneiros em suas famílias, enquanto 65,1% já possuem familiares com experiência universitária. Esse resultado é relevante, pois estudantes de primeira geração tendem a enfrentar maiores desafios de adaptação à cultura acadêmica, menor familiaridade com as exigências do ensino superior e menor suporte educacional no contexto familiar, o que pode impactar sua trajetória acadêmica. Em contrapartida, a presença de referências familiares tende a facilitar o processo de permanência e adaptação universitária (Porto; Pilati, 2010; Atães; Carneiro, 2025).

Em relação à composição familiar, a ampla maioria dos participantes (92,1%) declarou não possuir filhos, enquanto apenas 7,9% afirmaram ter filhos. Esse resultado é coerente com o perfil etário predominantemente jovem da amostra e sugere menor acúmulo de responsabilidades familiares diretas, o que pode favorecer maior disponibilidade de tempo para os estudos. A literatura aponta que estudantes com filhos enfrentam maiores dificuldades na conciliação entre vida acadêmica, profissional e familiar, demandando políticas institucionais específicas de apoio (MEC, 2024).

Os dados indicam um contexto familiar caracterizado por renda predominantemente intermediária, capital educacional parental diversificado e presença expressiva de estudantes de primeira geração no ensino superior. Esses resultados reforçam a importância de políticas de permanência que considerem não apenas aspectos econômicos, mas também dimensões

relacionadas ao capital cultural e educacional das famílias, ampliando as condições de sucesso acadêmico dos estudantes.

4.3. Análise dos valores do trabalho

A análise dos valores relativos ao trabalho foi realizada com base na Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R), proposta por Porto e Pilati (2010), composta por 34 variáveis organizadas em sete dimensões (Tabela 4). Os resultados possibilitam compreender quais aspectos do trabalho são mais valorizados pelos estudantes da área de negócios, evidenciando um perfil profissional fortemente orientado à segurança, à realização e à responsabilidade social.

Tabela 4: Composição e descrição dos fatores

Fatores	Descrição	Itens (variáveis de construção)
Fator 1 – Estimulação	Valores relacionados a inovação, desafios na vida e mudanças desejadas.	Q26; Q27; Q32; Q30; Q29; Q31; Q19; Q24.
Fator 2 – Realização	Valores relacionados a sucesso profissional, satisfação pelo trabalho exercido e exibição de competências.	Q13; Q10; Q11; Q14; Q4; Q34
Fator 3 – Segurança	Valores relacionados a retorno financeiro e estabilidade no trabalho e independência	Q8; Q12; Q5; Q6; Q22
Fator 4 - Universalismo e Benevolência	Valores que exprimem atenção aos aspectos sociais e preocupação com outro.	Q2; Q3; Q18; Q15; Q1
Fator 5 – Poder	Valores relacionados a status social, prestígio, superioridade e influência sobre as pessoas	Q20; Q23; Q16; Q33
Fator 6 – Conformidade	Valores referentes à hierarquia, à aceitação de normas, rotinas de trabalho e disciplina	Q9; Q7; Q25, Q28
Fator 7 – Autodeterminação	Valores relacionados à iniciativa, liberdade de pensamento e independência	Q17; Q21

Fonte: Porto e Pilati (2010).

No que se refere à estimulação, a média geral de 3,89 indica que aspectos como criatividade, aprendizado e diversidade de experiências são considerados importantes, embora não prioritários. Itens como “expressar conhecimentos” e “conhecer pessoas novas” apresentaram médias elevadas, revelando interesse por ambientes dinâmicos e desafiadores.

Entretanto, a baixa média atribuída ao item “ter um trabalho arriscado” sugere que a busca por inovação ocorre de forma cautelosa, associada à preservação da segurança pessoal e profissional.

A realização profissional destacou-se como uma das dimensões mais valorizadas, com média geral de 4,41. Os respondentes demonstraram forte preocupação com sucesso, reconhecimento e respeito pelas competências, conforme evidenciado pelas altas médias dos itens “ser bem-sucedido na profissão” e “ser respeitado pelas competências”. Em contrapartida, a competitividade direta com colegas de trabalho apresentou média inferior, indicando que a realização é compreendida como resultado do mérito e da excelência individual, e não da rivalidade interpessoal. Esse achado está em consonância com Porto e Pilati (2010), ao apontarem que valores de realização podem se manifestar independentemente de comportamentos competitivos.

A segurança emergiu como a dimensão mais consensualmente valorizada, com médias extremamente elevadas, variando entre 4,76 e 4,96. Os resultados evidenciam que a estabilidade e a independência financeira são percebidas como necessidades fundamentais, tanto para a vida profissional quanto pessoal. Tal achado reforça a centralidade dos valores de segurança em contextos marcados por incertezas econômicas, conforme destacado por Schwartz (1992).

De maneira semelhante, os valores associados ao universalismo e à benevolência também apresentaram elevada valorização. A importância atribuída a itens como “ser útil para a sociedade” e “ajudar os outros” evidencia um forte compromisso ético e uma orientação profissional voltada à contribuição social. Esse perfil corrobora estudos que apontam a crescente relevância de valores coletivos e solidários no mundo do trabalho contemporâneo (Atães; Carneiro, 2025).

Em relação ao poder, observou-se valorização moderada. Aspectos relacionados ao prestígio e ao reconhecimento social da profissão obtiveram médias razoáveis, enquanto itens associados à fama e à notoriedade foram pouco valorizados. Esses resultados sugerem que os estudantes tendem a associar poder ao reconhecimento decorrente da competência profissional, e não à busca por autoridade ou visibilidade pessoal.

Quanto à conformidade, as médias elevadas indicam que organização, disciplina e respeito às normas são amplamente valorizados. O destaque do item “ter um trabalho organizado” revela preferência por ambientes estruturados e previsíveis. Contudo, a média moderada atribuída à hierarquia rigidamente definida sugere que, embora a conformidade seja considerada importante, estruturas excessivamente inflexíveis não são unanimemente desejadas (Tabela 5).

**Tabela 5: Médias dos fatores com base nas variáveis**

Variáveis – Fator Estimulante	Médias
Ter um trabalho criativo	4,06
Ter um trabalho que requer originalidade	3,92
Ter um trabalho que permita conhecer pessoas novas	4,34
Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos	4,21
Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos	4,44
Ter desafios constantes	3,96
Ter um trabalho arriscado	2,16
Ter um trabalho inovador	4,02
Variáveis – Fator Realização	Médias
Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho	4,72
Ser admirado pelo meu trabalho	4,40
Ser bem sucedido na minha profissão	4,81
Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho	4,79
Demonstrar minhas competências	4,80
Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas	2,96
Variáveis – Fator Segurança	Médias
Poder me sustentar financeiramente	4,96
Ser independente financeiramente	4,96
Ter melhores condições de vida	4,91
Obter estabilidade financeira	4,84
Ganhar dinheiro	4,76
Variáveis – Fator Universalismo e Benevolência	Médias
Ajudar os outros	4,52
Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	4,48
Combater injustiças sociais	4,46
Ser útil para a sociedade	4,55
Ter compromisso social	4,40
Variáveis – Fator Poder	Médias
Ter fama	2,33
Ter prestígio	3,96
Supervisionar as pessoas	3,36
Ter uma profissão reconhecida socialmente	4,07
Variáveis – Fator Conformidade	Médias
Ter um trabalho organizado	4,75
Obedecer às normas de trabalho	4,45
Respeitar a hierarquia	4,25
Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara	3,62
Variáveis – Fator Autodeterminação	Médias
Ter autonomia na realização das minhas tarefas	2,33
Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho	4,28

Fonte: dados da pesquisa (2025)

A autodeterminação apresentou média geral de 3,31, sendo percebida como moderadamente importante. Observa-se, entretanto, um contraste interno relevante: enquanto a liberdade para decidir a forma de realização do trabalho foi altamente valorizada, a autonomia plena na execução das tarefas recebeu média inferior. Esse resultado indica que os estudantes apreciam liberdade decisória, desde que inserida em contextos organizacionais estruturados e orientados por diretrizes claras.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise integrada dos dados socioeconômicos, familiares e dos valores relativos ao trabalho permitiu delinear um perfil consistente dos estudantes da área de negócios de uma universidade pública. O objetivo central do estudo foi comparar os valores do trabalho entre as gerações presentes nos cursos de graduação dessa área, com dados coletados entre 30 de junho e 05 de julho de 2025.

Do ponto de vista demográfico, a amostra é composta majoritariamente por jovens de 19 a 24 anos (62,7%), com predominância feminina (54,8%) e maior concentração de estudantes brancos (53,2%) e pardos (34,1%). Observa-se ainda que mais de 87% dos respondentes pertencem à denominada Geração 4.0, residem com os pais (61,9%) e conciliam os estudos com atividades laborais em tempo integral ou parcial (38,1% e 23,8%, respectivamente). Esse perfil confirma tendências nacionais de feminização e juventude no ensino superior público brasileiro.

No contexto familiar, verifica-se que a maioria dos estudantes provém de famílias de classe média e média baixa, com renda mensal entre 1 e 5 salários mínimos (63,5%). O nível educacional dos pais concentra-se no Ensino Médio completo, embora as mães apresentem maior proporção de Ensino Superior e Pós-graduação, indicando um capital educacional relativamente mais elevado no lado materno. Destaca-se que 34,9% dos estudantes são a primeira geração universitária de suas famílias, evidenciando processos de mobilidade educacional, mas também potenciais desafios de adaptação e permanência no ensino superior. A predominância de estudantes sem filhos (92,1%) reforça o caráter jovem da amostra.

No que se refere aos valores relativos ao trabalho, os resultados da Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R) indicam uma hierarquia bem definida. A Segurança destacou-se como o valor mais importante (média geral de 4,88), evidenciando a centralidade da estabilidade financeira e da autonomia econômica para os discentes da Geração 4.0. Em seguida, a Realização apresentou média elevada (4,41), refletindo a valorização do

reconhecimento profissional, do sucesso e do desempenho, ainda que a competição tenha sido pouco valorizada. Esse resultado sugere a preferência por trajetórias profissionais baseadas em mérito e colaboração, em detrimento de ambientes altamente competitivos.

Os valores de Universalismo e Benevolência também obtiveram médias altas (4,48), indicando forte compromisso ético, social e coletivo. A Conformidade (4,27) reforça a importância atribuída a ambientes organizados, disciplinados e regidos por normas claras. Já os fatores Estimulação (3,89) e Autodeterminação (3,31) foram considerados relevantes, porém secundários, revelando que criatividade, inovação e autonomia são desejadas, mas não se sobrepõem à busca por segurança e estabilidade. O fator Poder apresentou importância intermediária (3,43), com maior ênfase no prestígio profissional do que na autoridade ou na fama.

De modo geral, o perfil dos estudantes combina juventude, predominância feminina e diversidade racial parcial, associado a uma forte presença de famílias de classe média e média baixa. Nos valores do trabalho, sobressaem a busca por segurança financeira, realização profissional e compromisso social, evidenciando um equilíbrio entre necessidades individuais e coletivas. Esses achados dialogam com a literatura sobre valores do trabalho, gerações e permanência estudantil, reforçando que, embora o acesso ao ensino superior no Brasil tenha avançado, persistem desafios relacionados à equidade social, ao apoio à primeira geração universitária e à conciliação entre estudo e trabalho.

Por fim, destaca-se como limitação do estudo a predominância da Geração 4.0 na amostra, o que restringe comparações mais aprofundadas entre diferentes gerações. Além disso, os dados baseiam-se em percepções autorrelatadas e em uma única instituição pública, limitando a generalização dos resultados. Pesquisas futuras podem ampliar o escopo amostral, incluir outras instituições e empregar abordagens qualitativas, de modo a aprofundar a compreensão dos valores relativos ao trabalho em distintos contextos geracionais.

REFERÊNCIAS

ANDIFES. Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior. **V Pesquisa nacional de perfil socioeconômico e cultural dos (as) graduandos (as) das IFES – 2018**. Brasília: ANDIFES, 2019.

ATÃES, D.; CARNEIRO, A. M. Gênero, raça e profissão acadêmica: desigualdades em instituições de ensino superior brasileiras. **Cadernos Pagu**, v. 74, p. 1-19, out., 2025. DOI: <https://doi.org/10.1590/180944492025007400012>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/NgB56y98MyvxHGpmWdWCvHQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 30 jan. 2026.

BOURDIEU, J.-C.; PASSERON, P. **A reprodução**: Elementos para uma teoria do sistema de ensino. 7. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2014.

CAMMAROSANO, M.; SANTOS, F. C. A.; ROJAS, F. A. R. Valores relativos ao trabalho de pesquisadores em uma organização brasileira. v. 54, n. 4, p. 445-457, jul-ago, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020140409>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/5mF8Xc9Mvw9HNyVctrx9hpC/?lang=pt>. Acesso em: 28 jan. 2026.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; VIANA, M. D. A. Relações de Trabalho Contemporâneas e as Novas Gerações Produtivas: Renovadas ou Antigos Ideais? In: Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 34, 2010, Rio de Janeiro, 25 a 29 de dezembro. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2010. p. 1-16. Disponível em: https://arquivo.anpad.org.br/diversos/down_zips/53/gpr1274.pdf. Acesso em: 28 jan. 2026.

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. DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.567>. Disponível em: <https://www.ingentaconnect.com/content/sbp/sbp/2015/00000043/00000004/art00005;jsessionid=2g2jkdp0ytvia.x-ic-live-03>. Acesso em: 28 jan. 2026.

COSTANZA, D. P.; BADGER, J. M.; FRASER, R. M.; LIM, B. C.; SEVERT, J. B. Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. **Journal of Business and Psychology**, v. 27, p. 375-394, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9259-4>. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-012-9259-4>. Acesso em: 29 jan. 2026.

COSTA, C. V. N. A. **Expectativa de Carreira e o Comprometimento Organizacional das Gerações X e Y, no Setor da Restauração**. 2021. 115f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) — Instituto Universitário da Maia, Maia, 2021.

DOSE, J. J. Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 70, n. 3, p. 219-240, ago. 1997. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00645.x>. Disponível em: <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00645.x>. Acesso em: 28 jan. 2026.

DRUMOND, T. D. R.; ITUASSU, C. T.; SILVA, W. V.; LAVINAS, M. R. G. Geração Y ou Gerações Y? Concordâncias e controvérsias na literatura científica nacional sobre quem são esses profissionais. In: Encontro Nacional da Anpad, 44, nov. 2020, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: SemeAd, 2020. p. 1-1. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/items/9b733721-34b6-40a5-ac11-f9a5a3a3e61d>. Acesso em: 28 jan. 2026.

FAVA, R. **Educação 3.0**: Aplicando o PDCA nas instituições de ensino. São Paulo: Saraiva, 2014.

INDALÉCIO, A. B.; CAMPOS, D. A. **Reflexões sobre o educar em um mundo nativo digital**. Votuporanga: Fundação Educacional de Votuporanga, 2016.

INDALÉCIO, A. B. **Entre imigrantes e nativos digitais: a percepção docente sobre as novas tecnologias da informação e comunicação (NTIC) e o ensino da educação física.** 2015. 205f. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação) — Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2015.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo da Educação Superior 2019.** Brasília: INEP, 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior/resultados>>. Acesso em: 29 jan. 2026.

LÍRIO, A. B.; GALLON, S.; COSTA, C.; PAULI, J. Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. **Gestão & Regionalidade**, v. 36, n. 107, p. 201-220, jan-abr, 2020. DOI: <https://doi.org/10.13037/gr.vol36n107.5398>. Disponível em: <https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/pt_BR/article/view/5398>. Acesso em: 28 jan. 2026.

MAFFESOLI, M. **O Tempo das Tribos: O declínio do individualismo nas sociedades de massa.** 5. ed. São Paulo: Forense Universitária, 2014.

MEC. Ministério da Educação. **Política Nacional de Assistência Estudantil (Pnaes).** Brasília, 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/mec/pt-br/pnaes>>. Acesso em: 30 jan. 2026.

MILHOME, J. C. **Gerações brasileiras: uma proposta de classificação e identificação dos valores pessoais e no trabalho.** 2022. 164f. Tese (Doutorado em Administração) — Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2022.

MILHOME, J. C.; ROWE, D. E. O. Gerações Brasileiras: Uma Proposta de Classificações a Partir de Eventos Históricos Marcantes. In: Encontro da ANPAD-ENANPAD, 44, 2020, Porto Alegre, 14 a 16 de outubro. **Anais...** Porto Alegre: 2020. p. 1-16. Disponível em: <https://arquivo.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjkwOTU=>>. Acesso em: 28 jan. 2026.

MOREIRA, J. R. S.; BARROS NETO, J. P. Valores do trabalho e sucessão na percepção das gerações de uma empresa familiar brasileira: Estudo de caso. **Journal of Development**, v. 9, n. 6, p. 19052-19076, 2023. DOI: <https://doi.org/10.34117/bjdv9n6-024>. Disponível em: <<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/60414>>. Acesso em: 29 jan. 2026.

NOGUEIRA, M. A.; NOGUEIRA, C. M. Sociologia da educação de Pierre Bourdieu: Limites e contribuições. **Educação & Sociedade**, v. 23, n. 78, p. 15-35, abril, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0101-73302002000200003>. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/es/a/wVTm9chcTXY5y7mFRqRjX7m/?lang=pt>>. Acesso em: 30 jan. 2026.

PAULI, J.; GUADAGNIN, A.; RUFFATTO, J. Values relating to work and future perspective for Generation Z. **Revista de Ciências da Administração**, v. 22, n. 57, p. 8-21, 2020. DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2020.e77243>. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/77243>>. Acesso em: 29 jan. 2026.

PORTO, J. B.; PILATI, R. Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho-EVT-R.

Psicologia: Reflexão e Crítica, v. 23, n. 1, p. 73-82, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722010000100010>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/4PRPX8zDQ3sXMcyPwrXvNDL/?lang=pt>. Acesso em: 29 jan. 2026.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Valores do Trabalho. In: SIQUEIRA M. M. M. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 295-307.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SANTOS, A. L.; GIMENEZ, D. M. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Estudos Avançados**, v. 29, n. 85, p. 153-168, set-dez, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142015008500011>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/GbtRWPdc95dJYQVnkN5cBNq/?lang=pt>. Acesso em: 28 jan. 2026.

SCHEIN, E. H. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHEWE, C. D.; MEREDITH, G. Segmenting global markets by generational cohorts: determining motivations by age. **Journal of Consumer Behaviour**, v. 4, n. 1, p. 51-63, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1002/cb.157>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/cb.157>. Acesso em: 29 jan. 2026.

SCHWARTZ, S. H. **Basic human values: Theory, methods, and applications**. Jerusalem: The Hebrew University of Jerusalem, 2006.

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. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6). Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/chapter/bookseries/abs/pii/S0065260108602816>. Acesso em: 30 jan. 2026.

SOUZA, M. F.; SOUZA JUNIOR, F. V.; SILVA, A. P. S.; ALENCAR, F. I. Política de cotas raciais no ensino superior: perspectivas e desafios. **Áskesis**, v. 8, n. 1, p. 56-67, janeiro/junho 2019. DOI: <https://doi.org/10.46269/8119.363>. Disponível em: <https://www.revistaaskesis.ufscar.br/index.php/askesis/article/view/363>. Acesso em: 30 jan. 2026.

SOUSA, R. C. 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**, v. 15, n. 4, p. 450-466, 2021. DOI: <https://doi.org/10.17524/repec.v15i4.2975>. Disponível em: <https://www.repec.org.br/repec/article/view/2975>. Acesso em: 29 jan. 2026.

TRÓPIA, P. V.; SOUZA, D. C. C. As portas permanecem semiabertas: estudantes trabalhadores nas universidades federais. **Pro-Posições**, v. 34, p. 1-19, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/1980-6248-2021-0033>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pp/a/S3ZQy57p6XDSrv5GZHzCfKS/?lang=pt>. Acesso em: 30 jan. 2026.



WELLER, W. A atualidade do conceito de gerações de Karl Mannheim. **Sociedade e Estado**, v. 25, n. 2, p. 205-224, ago. 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-69922010000200004>. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/se/a/pYGppjZyvTjJH9P89rMKHMv/?lang=pt>>. Acesso em: 28 jan. 2026.

WINTER, R. P.; JACKSON, B. A. Work values preferences of Generation Y: Performance relationship insights in the Australian Public Service. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 27, n. 17, p. 1997-2015, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1102161>. Disponível em: <<https://psycnet.apa.org/record/2016-30933-005>>. Acesso em: 28 jan. 2026.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.