



CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA – UNIALFA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO MESTRADO PROFISSIONAL EM
ADMINISTRAÇÃO

KEILLA MOREIRA TAVARES

VALORES PESSOAIS E VALORES RELATIVOS AO TRABALHO NO SERVIÇO
PÚBLICO: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE AS GERAÇÕES X, Y E Z
NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS

GOIÂNIA

2026

KEILLA MOREIRA TAVARES

VALORES PESSOAIS E VALORES RELATIVOS AO TRABALHO NO SERVIÇO
PÚBLICO: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE AS GERAÇÕES X, Y E Z
NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em
Administração do Centro Universitário Alves Faria,
como parte do requisito para a obtenção do título de
mestre em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dra. Herica Landi de Brito

GOIÂNIA

2026

Catálogo na fonte: Biblioteca UNIALFA

T231v

Tavares, Keilla Moreira.

Valores pessoais e valores relativos ao trabalho no serviço público : uma análise comparativa entre as gerações X, Y e Z no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás / Keilla Moreira Tavares. 2026.

129 f.: il. 30cm.

Orientadora: Profa. Dra. Herica Landi de Brito.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA) – Goiânia, 2026.

1. Diversidade geracional. 2. Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO). 3. Valores relativos ao trabalho. 4. Serviço Público. I. Brito, Herica Landi de. II. UNIALFA. III. Título.

CDU: 658.3:347.992(817.3)

Keilla Moreira Tavares

**VALORES PESSOAIS E VALORES RELATIVOS AO TRABALHO NO SERVIÇO
PÚBLICO: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE AS GERAÇÕES X, Y E Z
NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS**

**Dissertação de Mestrado apresentada ao Mestrado
Profissional em Administração, como parte do
requisito para a obtenção do título de mestre em
Administração.**

Orientadora: Prof.^a Dra. Hérica Landi de Brito

Goiânia, 10 de setembro de 2026

Banca Examinadora

Prof.^a Dra. Hérica Landi de Brito - Orientadora

Prof.^a. Dr.^a. Valéria Marques de Oliveira – Membro Interno

Prof.^o. Dr. Alessandro Simões Marinho – Membro Externo

Dedico esta dissertação aos meus pais, pelos ensinamentos e a base que fizeram ser quem eu sou, por sempre estarem comigo e pelas palavras de incentivo e força. Obrigado por serem a minha inspiração e o meu alicerce.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus que sempre me sustentou e fez prosseguir nos momentos difíceis. À minha orientadora, Professora Dra. Hérica Landi de Brito, pela orientação e condução deste trabalho, pelas críticas construtivas e sugestões valiosas que foram fundamentais para o amadurecimento e a qualidade desta pesquisa.

Aos amigos e colegas do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, que generosamente participaram deste estudo. Minha gratidão pela disponibilidade em compartilhar suas ricas experiências e por oferecerem uma visão prática que se mostrou a ponte essencial entre a teoria e a realidade.

Aos meus familiares minha eterna gratidão, pelo amor, paciência e por serem meu refúgio e meu porto seguro.

Ao Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, pelo valioso suporte que viabilizou a realização desta pesquisa, demonstrando seu compromisso com a produção de conhecimento.

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo analisar e comparar as percepções quanto aos valores pessoais e aos valores relativos ao trabalho das Gerações X, Y e Z no âmbito do serviço público. A metodologia utilizada foi de natureza quantitativa e descritiva. Para a coleta de dados, foi elaborado um questionário próprio, inspirado nos conceitos da Teoria de Valores Pessoais de Schwartz (1992), nos estudos sobre valores relativos ao trabalho de Porto e Tamayo (2003) e Porto e Pilati (2010), e no estudo de Milhome (2022), com conteúdos contextualizados à realidade dos servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. A pesquisa de campo contou com 275 questionários respondidos pelos servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. Os resultados empíricos, de uma forma geral, revelaram uma acentuada similaridade, estabilidade e homogeneidade nas respostas entre as coortes geracionais X, Y e Z, demonstrando que no ambiente do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás as gerações compartilham de um núcleo de valores tão coesos e similares quanto a busca por um ambiente seguro, o desejo de acolhimento e o compromisso ético com a sociedade, o que requer o abandono de explicações fundamentadas exclusivamente no pertencimento geracional.

Palavras-chave: Diversidade geracional; Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO); valores relativos ao trabalho; serviço público.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze and compare perceptions regarding personal values and work-related values of Generations X, Y, and Z within the public service. The methodology used was quantitative and descriptive in nature. For data collection, an original questionnaire was developed, inspired by the concepts of Schwartz's (1992) Theory of Human Values, the studies on work-related values by Porto and Tamayo (2003) and Porto and Pilati (2010), and the study by Milhome (2022), with its content contextualized to the reality of civil servants at the Court of Justice of the State of Goiás. The field research included 275 questionnaires answered by civil servants at the Court of Justice of the State of Goiás. Overall, the empirical results revealed a marked similarity, stability, and homogeneity in the responses among the generational cohorts X, Y, and Z, demonstrating that, within the Court of Justice of the State of Goiás, the generations share a cohesive and highly similar core of values, such as the pursuit of a secure environment, the desire for a sense of belonging, and an ethical commitment to society, which calls for moving beyond explanations based exclusively on generational membership.

Keywords: Generational diversity; Court of Justice of the State of Goiás (TJGO); work-related values; public service.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Caracterização sociodemográfica e profissional da população amostrada.....	50
Figura 2 - Distribuição percentual das respostas referente a dimensão Abertura à mudança.	
53 Figura 3 - Distribuição percentual das respostas referente a dimensão Conservação.....	57
Figura 4 - Distribuição percentual das respostas referente a dimensão Autopromoção.....	61
Figura 5 - Distribuição percentual das respostas referente a dimensão Autotranscendência.	65
Figura 6 - Distribuição percentual das respostas referente a dimensão Realização no Trabalho.....	69
Figura 7 - Distribuição percentual das respostas referente a dimensão Relações Sociais.....	73
Figura 8 - Distribuição percentual das respostas referente a dimensão Prestígio e Reconhecimento.....	77
Figura 9 - Distribuição percentual das respostas referente a dimensão Estabilidade e Segurança.....	81
Figura 10 - Distribuição percentual das respostas referente a dimensão Independência e Autonomia.....	85

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Estudos realizados no Tribunal de Justiça de Goiás de 2019 a 2025.....	14
Quadro 2 - Estudos realizados em outros contextos organizacionais de 2012 a 2024.....	17
Quadro 3 - Síntese das características das Gerações X, Y e Z segundo pesquisas literárias....	29
Quadro 4 – Missão, Visão e Valores do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás.....	36
Quadro 5 – Construção do questionário próprio inspirado na teoria de Valores Pessoais de Schwartz (1992).....	40
Quadro 6 – Construção do questionário próprio inspirado nos Valores Relativos ao Trabalho de Porto e Tamayo (2003), revisado por Porto e Pilate (2010).....	42
Quadro 7 - Resultado das dimensões de valores pessoais e do trabalho das gerações X, Y e Z.....	91

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Resultados das análises estatísticas relacionadas à dimensão Abertura à Mudança	52
Tabela 2 - Resultados das análises estatísticas relacionadas à dimensão Conservação.....	55
Tabela 3 - Resultados das análises estatísticas relacionadas à dimensão Autopromoção.....	59
Tabela 4 - Resultados das análises estatísticas relacionadas à dimensão Autotranscendência	63
Tabela 5 - Resultados das análises estatísticas relacionadas à dimensão Realização no trabalho.....	67
Tabela 6 - Resultados das análises estatísticas relacionadas à dimensão Relações Sociais....	71
Tabela 7 - Resultados das análises estatísticas referente a dimensão Prestígio e Reconhecimento.....	75
Tabela 8 - Resultados das análises estatísticas referente a dimensão Estabilidade e Segurança	79
Tabela 9 - Resultados das análises estatísticas referente a dimensão Independência e Autonomia.....	83
Tabela 10 - Resultados do teste de Kruskal-Wallis para comparar as dimensões de valores pessoais e valores do trabalho entre as Gerações X , Y e Z.....	86
Tabela 11 - Tabela geral de estatísticas descritivas realizadas para cada item avaliado.....	120
Tabela 12 - Tabela de estatísticas descritivas realizadas para cada item avaliado separada por Geração (X, Y e Z).....	123

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA.....	12
1.2	OBJETIVOS.....	12
1.3	JUSTIFICATIVA, RELEVÂNCIA E MOTIVAÇÃO PARA O ESTUDO.....	13
1.3.1	Pesquisas no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás.....	13
1.3.2	Estudos realizados em outros órgãos e organizações.....	17
1.3.3	Motivação pessoal e contribuição científica da pesquisa.....	24
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	25
2.1	CONCEITO DE GERAÇÃO.....	25
2.1.1	Geração X.....	27
2.1.2	<i>Millennials</i> (Geração Y).....	27
2.1.3	Geração Z.....	28
2.2	CONCEITUAÇÃO DE VALOR.....	30
2.2.1	Valores pessoais.....	31
2.2.2	Valores relativos ao trabalho.....	32
2.2.3	Relação entre valores pessoais e do trabalho, gerações e o contexto do serviço público	33
3	METODOLOGIA.....	35
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	35
3.2	CAMPO DE PESQUISA.....	36
3.3	PARTICIPANTES.....	37
3.4	QUESTIONÁRIO DE PESQUISA.....	38
3.5	PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS.....	43
3.6	PROCESSO DE ANÁLISE DOS DADOS.....	44
3.7	JUSTIFICATIVA METODOLÓGICA.....	44
3.8	DIRETRIZES ÉTICAS DA PESQUISA.....	45
4	RESULTADO.....	46
4.1	DESCRIÇÃO DA ANÁLISE DE DADOS.....	46
4.2	CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO AMOSTRADA.....	49
4.3	VALORES PESSOAIS.....	51
4.3.1	Abertura à mudança.....	51
4.3.2	Conservação.....	54

4.3.3 Autopromoção.....	57
4.3.4 Autotranscendência.....	61
4.4 VALORES RELATIVOS AO TRABALHO.....	65
4.4.1 Realização no Trabalho.....	65
4.4.2 Relações Sociais.....	69
4.4.3 Prestígio e Reconhecimento.....	73
4.4.4 Estabilidade e Segurança.....	77
4.4.5 Independência e Autonomia.....	81
4.5 ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE GERAÇÕES POR DIMENSÃO.....	85
4.6 DISCUSSÕES.....	86
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	98
REFERÊNCIAS.....	102
APÊNDICE A - APRESENTAÇÃO E TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE).....	114
APÊNDICE B – IDENTIFICAÇÃO (PERFIL DO RESPONDENTE).....	115
APÊNDICE C – FORMULÁRIO DE COLETA DE DADOS - VALORES PESSOAIS E VALORES RELATIVOS AO TRABALHO.....	116
APÊNDICE D - TABELA GERAL DE ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS REALIZADAS PARA CADA ITEM AVALIADO.....	120
APÊNDICE E - TABELA DE ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS REALIZADAS PARA CADA ITEM AVALIADO SEPARADA POR GERAÇÃO (X, Y E Z).....	123

1 INTRODUÇÃO

O ambiente organizacional contemporâneo é marcado pela convivência simultânea de diferentes gerações, fenômeno intensificado pelas transformações sociais e tecnológicas recentes. Essa coexistência multigeracional tem despertado crescente interesse acadêmico e gerencial, na medida em que indivíduos pertencentes a diferentes gerações tendem a apresentar expectativas, motivações e sistemas de valores distintos, os quais influenciam diretamente a forma como percebem e vivenciam o trabalho (Lancaster; Stillman, 2011).

No contexto do serviço público brasileiro, essa diversidade pode ser ainda mais relevante, uma vez que estruturas institucionais tradicionalmente marcadas por estabilidade, formalismo e hierarquia passam a abrigar servidores com trajetórias de formação social diversa.

Conforme ressaltam Cavalcante Filho e Francisco (2022), a interação multigeracional nas organizações exige que os gestores compreendam as especificidades de cada grupo geracional, para propiciar um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo.

A interação entre diferentes visões de mundo pode gerar algumas tensões, sobretudo quando as técnicas de gestão não estão adequadas ao atendimento das expectativas individuais de valorização e reconhecimento. Estudos apontam que, no serviço público brasileiro, a dissonância entre as expectativas das gerações mais jovens e o emprego de práticas tradicionais de gestão é um fator crítico de desmotivação e insatisfação (Carvalho; Silva, 2019; Souza; Gomes, 2018).

Nesse contexto, a presente pesquisa teve como propósito analisar comparativamente os valores pessoais e os valores relativos ao trabalho dos servidores das Gerações X, Y e Z do Tribunal de Justiça de Goiás (TJGO), buscando identificar convergências e divergências entre esses grupos geracionais. Para tanto, utilizou como instrumento de coleta um questionário próprio inspirado e construído a partir da integração dos valores pessoais, fundamentado na Teoria dos Valores Humanos (Schwartz, 1992), na Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R), de Porto e Pilati (2010), e no estudo de Milhome (2022).

Ao centrar-se nos valores que os servidores consideram relevantes no exercício de suas atividades laborais, a pesquisa superou a simples comparação etária, permitindo compreender se, no âmbito do serviço público, também se observam diferenças valorativas entre os distintos grupos geracionais. Com o resultado, o estudo buscou fornecer elementos à formulação de políticas de gestão para o aperfeiçoamento das práticas organizacionais, visando não apenas gerir

a convivência de forma mais integrada, mas também contribuir para maior equidade no tratamento, fortalecimento do clima organizacional e melhoria do desempenho institucional.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

A administração pública brasileira se caracteriza como um espaço privilegiado para a convivência e a interação entre diferentes gerações, cujas trajetórias históricas, experiências socioculturais e contextos de socialização distintos podem contribuir para a formação de expectativas e sistemas de valores igualmente diversos.

A estabilidade, tradicionalmente compreendida como um dos principais atrativos da carreira pública, passou a coexistir com novas demandas por propósito, dinamismo, reconhecimento e flexibilidade, especialmente trazidas pelas gerações mais jovens (Cavazotte; Lemos; Viana, 2012).

Dado que o Judiciário depende de um corpo funcional qualificado, comprometido e diligente, investigar e compreender possíveis diferenças entre as gerações torna-se importante para que os gestores possam conduzir os servidores de forma eficiente.

Diante desse panorama, a presente pesquisa foi norteadada pela seguinte problemática: de que maneira os valores pessoais e os valores relativos ao trabalho se manifestam e se organizam entre os servidores das Gerações X, Y e Z do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, e como a percepção desses valores influencia a compreensão das dinâmicas intergeracionais no contexto institucional?

1.2 OBJETIVOS

Com o escopo de fomentar a compreensão das características intergeracionais no serviço público, o objetivo geral desta pesquisa foi investigar e avaliar comparativamente os valores pessoais e do trabalho dos servidores das Gerações X, Y e Z do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, buscando perceber possíveis diferenças de preceitos entre essas gerações no contexto institucional.

E como objetivos específicos:

- comparar os valores pessoais e laborais entre as gerações X, Y e Z no contexto do TJGO, identificando padrões de convergência e divergência entre as gerações;
- propor subsídios e diretrizes para a gestão de pessoas do TJGO, com base nas pesquisas empíricas, visando práticas mais alinhadas à diversidade geracional.

1.3 JUSTIFICATIVA, RELEVÂNCIA E MOTIVAÇÃO PARA O ESTUDO

Na atualidade, servidores pertencentes a diferentes gerações coexistem no mesmo ambiente organizacional, trazendo consigo trajetórias, expectativas e, muitas vezes, percepções distintas de valores pessoais e valores relativos ao trabalho, que podem influenciar diretamente sua compreensão de reconhecimento, tratamento e valorização institucional.

O TJGO, enquanto instituição de fundamental importância para a sociedade, depende do comprometimento, do bem-estar e do alinhamento valorativo de seus servidores para assegurar a qualidade da prestação jurisdicional. Não compreender as percepções geracionais e, sobretudo, as orientações valorativas que sustentam as expectativas de cada grupo pode resultar em desmotivação, queda de produtividade, conflitos interpessoais e dificuldades de retenção de talentos.

Nesse sentido, captar como os servidores das Gerações X, Y e Z organizam seus valores pessoais e do trabalho torna-se de suma importância para o desenvolvimento de práticas de gestão mais eficazes e inclusivas.

Dessa forma, a relevância desta pesquisa reside no fato de que as organizações, especificamente as do setor público, precisam entender como seu corpo funcional expressa seus valores e como isso pode ser utilizado para aprimorar suas práticas de gestão de pessoas diante de uma força de trabalho marcadamente multigeracional.

1.3.1 Pesquisas no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás

No âmbito do TJGO, já foram realizados diversos estudos voltados à produção científica relacionados a diferentes temáticas organizacionais, tais como a gestão de pessoas, assédio, clima organizacional, teletrabalho e inovação.

Contudo, conforme evidenciado no Quadro 1, embora existam estudos desenvolvidos no contexto do TJGO, nenhum deles aborda, de forma integrada, os valores pessoais, os valores relativos ao trabalho e a percepção desses valores entre as Gerações X, Y e Z.

Quadro 1 - Estudos realizados no Tribunal de Justiça de Goiás de 2019 a 2025

Ano	Autor e Título	Objetivos	Principais Resultados / Conclusões
2019	FREITAS, Simone Lins Oliveira; BONTEMPO, Paulo Cesar. Os desafios da implementação do planejamento estratégico no Poder Judiciário de Goiás . DOI: https://doi.org/10.21583/2447-4851.rbeo.2019.v6n1.198	Conhecer os desafios existentes na fase de implementação do planejamento estratégico no TJGO.	Identificou a falta de incentivos apropriados e a dificuldade na gestão da mudança como os principais gargalos para a eficácia do planejamento estratégico institucional.
2021	ROCHA, Graziane Muniz; BRITO, Hérica Landi de; COSTA FILHO, Bento Alves da. O assédio moral no trabalho e seu impacto afetivo: percepção dos servidores de uma instituição governamental . DOI: https://doi.org/10.23925/recap.v11i1.45401	Analisar e descrever a percepção dos servidores do TJGO, a respeito da incidência dos casos de assédio moral em suas relações de trabalho e dos impactos afetivos provocados nos servidores.	Os resultados sinalizam que as práticas de assédio moral nas relações de trabalho, no cenário pesquisado, foram poucas percebidas pelos sujeitos envolvidos. Contudo, o assédio ocorre na instituição de forma frequente e impactante, mesmo que seja em níveis mais baixos.
2023	ALMEIDA, Nair de Souza Monteiro de. Reflexos do teletrabalho no desempenho profissional das servidoras públicas no TJGO . Link: https://repositorio.unialfa.com.br/items/ce8d2f9a-07c2-4e23-aca5-a51b43b001fe	Analisar os reflexos do teletrabalho no desempenho das servidoras no TJGO.	Economia de tempo e de recursos financeiros; maior produtividade, autonomia e mobilidade; flexibilidade de horários; equilíbrio das relações interpessoais; ambiente confortável e mais flexível; alterações no estado de Saúde; desafios como distrações domésticas e confusão entre afazeres profissionais e pessoais.
2024	BONTEMPO, Paulo Cesar; MESQUITA, Adriana; FERNANDES, Luiz Carlos Fernandes; MOREIRA, Jonathan. Utilização de business intelligence no cumprimento de metas nacionais no TJGO . DOI: https://doi.org/10.17564/2316-381X.2024v9n3p108-124	Identificar as contribuições dos painéis de BI no cumprimento das Metas Nacionais do CNJ no TJGO.	Concluiu que o <i>Business Intelligence</i> é uma ferramenta essencial para a transparência e monitoramento de resultados, auxiliando os gestores no alcance das metas nacionais de produtividade judicial.
2024	CEO, Telma Soares; PILA, Adriana Donizete. Modernização do judiciário goiano e desenvolvimento regional: análise das políticas de tecnologia da informação do conselho nacional de justiça sob a ótica dos objetivos de desenvolvimento sustentável da ONU . DOI: https://doi.org/10.55892/jrg.v7i15.1404	Analisar as políticas de tecnologia da informação do CNJ sob a ótica dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU no Judiciário Goiano.	Constatou que a modernização exige integrar tecnologia a reformas estruturais, gestão de fluxos e análise de dados para eficiência, bem como a capacitação profissional. O sucesso depende do alinhamento aos ODS e de parcerias estratégicas para garantir transparência e desenvolvimento regional.

Ano	Autor e Título	Objetivos	Principais Resultados / Conclusões
2024	LIMA, Roseli Ferreira; MACHADO, Lisleandra; GARCIA, Domingos Sávio da Cunha; ARAÚJO, Leonardo Amorim de; LEAL, Carlos Artur Alevato; ASSUNÇÃO, Arthur Nascimento. Teletrabalho na pandemia do COVID-19: a experiência dos servidores do TJGO. DOI: https://doi.org/10.23925/ddem.v.1.n.10.63666	Examinar a experiência dos servidores do TJGO com o teletrabalho compulsório durante a pandemia de COVID-19.	Identificou que a mudança trouxe melhora na qualidade de vida pela desnecessidade de deslocamento até o local de trabalho, mas, gerou dificuldades em separar o profissional do pessoal e falta de definição de horários gerando sobrecarga na jornada de trabalho.
2024	SOARES, Luciana Barboza; SANTOS, Ilana Mara Borges Barreto dos; YOSHIDA, Letícia Luchese; ALMEIDA, Michelle Queiroz de; SILVA, Thiago Henrique Costa. Desafios para a mudança organizacional no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás: análise empírica a partir da Comarca de Goiânia. DOI: https://doi.org/10.54033/cadpedv21n1-068	Analisar os fatores positivos e negativos associados ao processo de mudança organizacional no TJGO, focando na Comarca de Goiânia.	Revelou que a falta de comunicação clara e suporte institucional gera ceticismo e resistência entre os servidores frente às mudanças administrativas. Concluiu que falhas na gestão de mudança impactam diretamente o engajamento e a percepção de sucesso das transformações organizacionais no Tribunal.
2025	BATHAUS, Thanisa Quiqueto Marinelli; PURIFICAÇÃO, Marcelo Máximo. Equidade de gênero no poder judiciário e o desenvolvimento regional: a representatividade feminina no TJGO. DOI: https://doi.org/10.55905/oelv23n8-072	Investigar como a disparidade de gênero no Judiciário impacta a justiça social e o desenvolvimento regional em Goiás.	Os resultados apontaram que, embora haja avanços no ingresso de mulheres na magistratura, a sub-representação nos altos escalões do Judiciário persiste, o que compromete a justiça social e o desenvolvimento regional, sugerindo a necessidade de políticas de equidade.
2025	D'ABADIA, Rosinei Calixto; CALADO, Luiz Roberto. Os impactos das novas tecnologias e da CEM na motivação, eficiência do trabalho e saúde dos oficiais de justiça do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. DOI: https://doi.org/10.54899/dcs.v22i81.3079	Investigar os impactos da Central Eletrônica de Mandados (CEM) na motivação, eficiência e saúde dos Oficiais de Justiça do TJGO.	Evidenciou que, embora a Central Eletrônica de Mandados traga agilidade, ela gera custos à saúde mental e física dos oficiais, impactando a motivação devido à pressão por produtividade tecnológica.
2025	GUIMARÃES, Wanda Wilk; CALADO, Luiz Roberto. Clima organizacional e desafios na implementação das UPJs no segundo grau do TJGO. DOI: https://doi.org/10.54899/dcs.v22i81.3080	Analisar os desafios na implementação das Unidades de Processamento Judicial (UPJs) e o impacto no clima organizacional.	Mostrou que os servidores terceirizados apresentaram avaliações mais positivas, enquanto os efetivos foram mais críticos, especialmente nas dimensões autonomia, treinamento e resistência às mudanças. Apontou sentimentos de sobrecarga e falhas na comunicação interna e ausência de padronização dos procedimentos.
2025	OLIVEIRA, Anapaula Marcelino Reis; ARROTÊIA, Aline Valverde. Uma análise de indicadores de governança digital no TJGO. DOI: https://doi.org/10.56238/arev7n10-214	Avaliar em que medida o TJGO utiliza mecanismos consistentes de governança digital para a efetividade de serviços.	Concluiu que o TJGO possui indicadores avançados de governança digital, mas ainda enfrenta barreiras na gestão integrada para garantir total responsividade institucional.

Fonte: Elaborado pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Dos vários temas que foram objetos de estudos no TJGO, alguns ganham destaque por sua relação direta com a percepção dos servidores, como o estudo de Rocha, Brito e Costa Filho (2021), que ao pesquisarem sobre assédio moral na instituição, observaram que as práticas de assédio moral nas relações de trabalho foram pouco percebidas pelos sujeitos envolvidos. Contudo, ainda que em níveis mais baixos, o assédio ocorre na instituição de forma frequente e impactante.

Outro aspecto é referente ao lugar onde o trabalho é desenvolvido. Almeida (2023) destacou que, para as servidoras do TJGO, o teletrabalho trouxe muitos benefícios como a economia de tempo e dinheiro, maior autonomia e produtividade, a flexibilidade de horários e equilíbrio das relações interpessoais, melhoria na saúde, mas também trouxe desafios como distrações domésticas e confusão entre afazeres profissionais e pessoais.

Alguns grupos específicos e ferramentas de otimização foram objeto de estudo, no trabalho de D'Abadia e Calado (2025), foi observado que, embora a criação da Central Eletrônica de Mandados traga agilidade, ela gera custos à saúde mental e física dos oficiais de justiça em razão da alta demanda por produtividade tecnológica. No contexto feminino, em termos de representatividade no TJGO, Bathaus e Purificação (2025) afirmam que, nos altos escalões do judiciário, a sub-representação das mulheres ainda persiste, mesmo com avanços no ingresso destas na magistratura.

No contexto organizacional, Soares *et al.* (2024) afirmam que a falta de comunicação clara e suporte institucional gera ceticismo e resistência entre os servidores frente às mudanças administrativas e que falhas na gestão impactam diretamente o engajamento e a percepção de sucesso das transformações organizacionais no TJGO. No mesmo sentido, Freitas e Bontempo (2019) destacaram que a falta de incentivos apropriados e a dificuldade na gestão da mudança são os principais gargalos para a eficácia do planejamento estratégico institucional.

Diante desse levantamento, é possível afirmar que vários temas já foram abordados junto aos servidores do TJGO e todos eles trouxeram achados significativos que contribuem para a gestão de pessoas e o contexto organizacional; contudo, não há estudos sobre os valores pessoais e os valores relativos ao trabalho no contexto geracional dos servidores públicos no âmbito do TJGO. A ausência é significativa porque os valores funcionam como variáveis antecedentes de

comportamentos organizacionais, influenciando motivação, comprometimento, percepção de justiça organizacional, engajamento e alinhamento institucional.

1.3.2 Estudos realizados em outros órgãos e organizações

Fora do contexto do TJGO, também foi realizado um levantamento bibliográfico, através do qual foram identificados vários estudos realizados em outras instituições públicas, empresas e organizações que abordam os valores pessoais, os valores do trabalho e gerações; no entanto, essas temáticas não foram tratadas em conjunto, mas sim de forma isolada.

Pela apresentação do Quadro 2 a seguir, se destaca que há investigações que tratam de valores organizacionais, diferenças geracionais e gestão de pessoas em diferentes contextos institucionais. Entretanto, tais pesquisas não foram realizadas no âmbito do Poder Judiciário estadual goiano, nem articulam simultaneamente as variáveis centrais desta dissertação.

A sistematização dessas pesquisas permite identificar tendências, convergências e limites da produção acadêmica, além de reforçar as lacunas teóricas e metodológicas que justificam a presente investigação.

Quadro 2 - Estudos realizados em outros contextos organizacionais de 2012 a 2024

Ano	Autor e Título	Objetivos	Principais Resultados / Conclusões
2012	SANTOS, André Laizo dos. A geração Y nas organizações complexas : um estudo exploratório sobre a gestão dos jovens nas empresas. Link: https://pdfs.semanticscholar.org/779f/7dc7a9b9581536f0fdb883ff2b152381ddb.pdf	Investigar expectativas e comportamentos da Geração Y em organizações complexas, por meio de abordagem qualitativa baseada em entrevistas.	O estudo concluiu que a Geração Y valoriza desafios, participação nas decisões e reconhecimento, apresentando alto potencial organizacional, mas demandando práticas de gestão capazes de alinhar suas expectativas de crescimento e feedback contínuo aos objetivos institucionais.
2013	CARVALHO, Virgínia Donizete de; OLIVEIRA, Thais Aluxe de; SILVA, Daniele Cristhiane da Silva. Valores organizacionais em instituições públicas brasileiras : percepções dos servidores em diferentes posições hierárquicas e tipos de entidade da administração indireta. DOI: https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000500004	Identificar as percepções de servidores acerca dos valores organizacionais em instituições públicas da administração indireta federal, visando observar a ocorrência de variações segundo a posição hierárquica desses profissionais e o tipo de entidade analisada (Fundação e Autarquia). Pesquisa foi através da aplicação do Inventário de	A pesquisa concluiu que, apesar do consenso axiológico, gestores priorizam a autonomia e subordinados a hierarquia, com variações pontuais conforme a natureza jurídica da entidade. Prevalece, contudo, uma cultura organizacional marcada pelo conservadorismo e pela manutenção de normas e tradições.

Ano	Autor e Título	Objetivos	Principais Resultados / Conclusões
		Valores Organizacionais.	
2013	CUSTÓDIO, Luciana Silva. Servidores do setor público de Minas Gerais: valores pessoais e organizacionais, suas implicações sobre expectativas e trajetórias profissionais e correlações com a questão geracional. Link: https://bib.pucminas.br/teses/Administracao_CustodioLS_1.pdf	Investigar em que extensão diferentes grupos geracionais de servidores do Poder Executivo do estado de Minas Gerais apresentam distintos valores pessoais e organizacionais e de que forma tais valores se manifestam em suas trajetórias e expectativas profissionais.	Demonstrou que há distinção clara entre os valores das gerações, exceto pela estabilidade (valor comum), e que essas diferenças moldam as trajetórias de forma específica: tradição para <i>Boomers</i> , equilíbrio para a Geração X e reconhecimento/autonomia para a Geração Y.
2014	CAMMAROSANO, Marília; SANTOS, Fernando César Almada; ROJAS, Francisco Antônio Rojas. Valores relativos ao trabalho de pesquisadores em uma organização brasileira. DOI: https://doi.org/10.1590/S0034-759020140409	Analisar os valores relativos ao trabalho de pesquisadores em uma empresa de P&D brasileira, definindo suas prioridades axiológicas laborais por meio da Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT).	Identificou que as maiores prioridades axiológicas dos pesquisadores são a Realização Pessoal e as Relações Sociais, enquanto o Prestígio foi o valor considerado de menor importância na amostra.
2015	FANTINI, Carolina Aude; SOUZA, Naiara Célida Santos de. Análise dos fatores motivacionais das gerações baby boomers, X, Y e Z e as suas expectativas sobre carreira profissional. DOI: https://doi.org/10.22167/r.ipecege.2015.3-4.126	Entender os fatores motivacionais que influenciam os trabalhadores de cada geração e verificar quais são as suas expectativas de carreira profissional. Pesquisa de quantitativa com aplicação de questionário estruturado.	Identificou que a segurança financeira é um valor comum, mas há um choque geracional: as Gerações BB e X focam na "carreira organizacional" (estabilidade e lealdade), enquanto as Gerações Y e Z priorizam a "carreira sem fronteiras" (autonomia e flexibilidade), aceitando a mobilidade entre empresas.
2016	ABREU, Glice Gusmão de; FORTUNATO, Graziela; BASTOS, Sergio Augusto Pereira. Semelhanças e diferenças entre gerações: complexidade e complementaridade no ambiente organizacional. Link: https://periodicos.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/2118	Analisar se há diferença no comportamento das Gerações X e Y no ambiente organizacional utilizando os construtos de comprometimento, satisfação e intenção de permanecer. A pesquisa é quantitativa, com aplicação de escalas validadas de Mowday <i>et al.</i> (1979), Price e Mueller (1981) e Porter <i>et al.</i> (1974).	Identificou-se alto comprometimento e baixa intenção de permanecer em ambas as gerações. A Geração X demonstrou maior satisfação nas organizações em que se encontram do que a Geração Y. Conclui-se que os resultados indicam mais semelhanças do que diferenças comportamentais.
2017	DEMO, Gisela; FERNANDES, Thais; FOGAÇA, Natasha. A influência dos valores organizacionais na percepção de políticas e práticas de gestão de pessoas. DOI: https://doi.org/10.1590/1413-2311.093.57040	Analisar a relação entre valores organizacionais e políticas de gestão de pessoas. Pesquisa quantitativa, com aplicação de questionário para empregados de uma empresa pública do setor elétrico e revisão bibliométrica no período de	O resultado apresentou que os valores relativos à igualitarismo, predizem três políticas e práticas de GP: condições de trabalho, TD&E e envolvimento. Além disso, os valores concernentes à inovação predizem as políticas e práticas de TD&E; e os valores concernentes à harmonia predizem as práticas de condições de trabalho.

Ano	Autor e Título	Objetivos	Principais Resultados / Conclusões
		2009 a 2014.	
2017	FORMENTON, Tathiana da Cruz; STEFANO, Sílvia Roberto. Gerações e mercado de trabalho: suas relações com as organizações. Link: https://www.spell.org.br/documentos/ver/48284/geracoes-e-mercado-de-trabalho--suas-relacoes-com-as-organizacoes-i/pt-br	Analisar os perfis das Gerações (<i>Baby Boomers</i> , X e Y) no mercado de trabalho, seus conflitos e valores atuais, por meio de pesquisa com acadêmicos de Pós-Graduação de uma Universidade Pública. Pesquisa quantitativa com aplicação de questionário.	Os resultados sugerem que as gerações se diferem em seus perfis, indicam a existência de complacência em relação aos conflitos e apontam um desejo comum de equilíbrio entre trabalho e objetivos pessoais.
2019	NASCIMENTO, Talita Almeida de Campos; COELHO, Thompson; OLIVEIRA, Sidnei Rocha de. Os sentidos do trabalho no serviço público: uma perspectiva geracional. Link: https://pdfs.semanticscholar.org/c86f/cd0d5962eeb5e6e147d09e88d1b52c839ae3.pdf	Analisar os sentidos do trabalho para servidores técnico-administrativos de diferentes gerações da UNIRIO. A metodologia é qualitativa, com a realização de 25 entrevistas.	Identificou que a Geração 1 (pelo menos 20 anos de serviço) atribui alta centralidade ao trabalho e o vê como base da identidade, enquanto a Geração 2 (Entraram após 2007) possui uma visão mais instrumental e material, com menor engajamento subjetivo. Concluiu que a tensão entre os grupos, agravada pela falta de uma geração intermediária, prejudica a sucessão geracional.
2019	MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; FARIA, Vilma Santos Pereira de; LOPES, Ana Lúcia Magri. A construção da identidade profissional: estudo com gestoras das gerações Baby Boomers, X e Y. DOI: https://doi.org/10.1590/1679-395175314	Analisar a construção da identidade profissional de mulheres pertencentes às Gerações <i>Baby Boomers</i> , X e Y que atuam como gestoras em diversos setores. Abordagem qualitativa com entrevistas.	Observou que, apesar de as gerações apresentarem características distintas no modo de pensar e ver o mundo, tais diferenças pouco interferem no processo de construção da identidade gerencial.
2020	FERREIRA, Sônia Duarte; FERRAZ, Serafim Firmo de Sousa; PAIVA, Luis Eduardo Brandão; REBOUÇAS, Sílvia Maria Dias Pedro. Valores e satisfação no trabalho dos servidores públicos em uma seccional da Justiça Federal. Link: https://pdfs.semanticscholar.org/88be/be6da6816bd4f9b912b4bb54714f6342ac14.pdf	Analisar as relações entre os valores relativos do trabalho e a satisfação no trabalho de servidores da Justiça Federal. Metodologia: quantitativa, com aplicação de questionário composto pela EVT-R e pela EST.	Confirmou que valores de relações sociais, prestígio e estabilidade influenciam positivamente a satisfação no trabalho, enquanto valores de realização não apresentaram influência significativa nesta amostra.
2020	ENNIS JÚNIOR, Charles. Values congruence and organizational commitment among the multiple generations in the workforce. Link: https://scholarship.rollins.edu/dba_dissertations/27	Analisar a relação de valores e o comprometimento organizacional entre diferentes Gerações, <i>baby boomer</i> , X e Y, por meio de <i>survey</i> quantitativo com trabalhadores de múltiplas coortes geracionais. Utilizado questionário com base no comprometimento organizacional (OCQ) e	Revelou que o ajuste entre valores pessoais e organizacionais impulsiona o comprometimento em todas as gerações. O tempo de serviço intensifica essa ligação para a Geração X e <i>Millennials</i> , porém não gera efeito significativo nos <i>Baby Boomers</i> . Notou homogeneidade nas percepções de valores entre as coortes.

Ano	Autor e Título	Objetivos	Principais Resultados / Conclusões
		escalas de P-O fit.	
2020	ECKHARDT, William Matheus. Fatores motivacionais das gerações X, Y e Z: um estudo com universitários. DOI: https://doi.org/10.22410/issn.2176-3070.v12i1a2020.2508	Identificar os fatores motivacionais dos universitários das Gerações X, Y e Z do Centro de Gestão Organizacional (CGO) da Univates. Pesquisa quantitativa com questionário baseado em Abrantes (2012), Banov (2013), Bergamini (2008), Oliveira (2012) e Robbins (2010).	Mostrou que o fator "Ambiente de trabalho prazeroso e inovador" foi o de maior importância para a motivação dos três grupos. A motivação possui origem predominantemente intrínseca em todos os grupos geracionais analisados. A Geração Z destacou-se pela busca por flexibilidade, novos aprendizados e liberdade, enquanto a Geração X demonstrou maior foco em segurança e benefícios.
2020	SILVA, Bruna Lana de Oliveira; MOURA, Cintia Cristina de; VERÇOSA, Neise Maria. Conflitos das gerações no ambiente organizacional. Link: https://scientiageneralis.com.br/index.php/SG/article/view/72	Identificar as variáveis dos conflitos das Gerações (<i>Baby Boomers</i> , X, Y, Z e Alfa) no ambiente organizacional. Identificar as principais dificuldades no relacionamento entre as gerações.	Concluiu que conflitos geracionais são naturais e podem ser positivos se mediados pela Gestão de Recursos Humanos, refletindo as constantes transformações sociais nas relações interpessoais.
2021	SOUSA, Rayane Camila da Silva; COLOAUTO, Romualdo. Valores significativos do trabalho para estudantes de contabilidade das gerações Y e Z. Link: https://acervodigital.ufpr.br/xmlui/handle/1884/70019	Analisar os valores do ambiente de trabalho considerados significativos para estudantes de pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado) em Contabilidade, pertencentes às gerações Y e Z. Utiliza a EVT-R	Arrematou que estudantes de contabilidade das Gerações Y e Z priorizam a Segurança (estabilidade) e rejeitam o Poder (status/prestígio). A Geração Z se destacou por valorizar a Realização profissional de forma significativamente superior à Geração Y. Foi observado que o gênero feminino atribui maior importância à estabilidade financeira do que o masculino.
2021	PAULI, Jabdur; GUADAGNIN, Alana; RUFFATTO, Juliane. Valores relativos ao trabalho e perspectivas de futuro para a Geração Z. DOI: https://doi.org/10.5007/2175-8077.2020.e77243	Visa a descrever a influência dos valores relativos ao trabalho na expectativa de futuro para integrantes da Geração Z. Questionário baseado na EVT-R.	Evidenciou a influência dos valores ligados a estabilidade, diversidade no trabalho e relações sociais autênticas na expectativa de futuro da Geração Z.
2021	ZONTA, Kamila; BERNARDI, Flávia Camargo; BIEGELMEYER, Uiliam Harn; POZZO, Danielle Nunes; SILVA, Maria Bezerra. Gerações no mercado de trabalho: um estudo das características e comportamentos das diferentes gerações no ambiente de trabalho em uma organização do terceiro setor. DOI: https://doi.org/10.57209/e-locucao.v1i20.391	Retratar as características e comportamentos das diferentes Gerações (X, Y e Z) encontradas no mercado de trabalho. Pesquisa quantitativa, descritiva e exploratória. Aplicou um questionário estruturado.	Identificou que a Geração X é a mais estável na organização, enquanto a Y e a Z apresentam maior volatilidade e foco em crescimento rápido. Concluiu que, embora a tecnologia seja essencial para todos, a Geração X possui maior dificuldade técnica e que o reconhecimento financeiro permanece como o principal motor motivacional unânime entre todas as gerações pesquisadas.
2021	GRELLA, Abigail. A study on	Examinar os fatores comuns	Concluiu que para reter talentos, as

Ano	Autor e Título	Objetivos	Principais Resultados / Conclusões
	differing generational values and expectations in corporate America. Link: https://vc.bridgew.edu/honors_proj/474	que levam à rotatividade voluntária de funcionários (<i>turnover</i>) e como os diferentes valores e expectativas das Gerações (<i>Boomers</i> , X, Y e Z) influenciam a decisão de permanecer ou sair de uma organização. Utilizou questionário original e exploratório.	empresas devem investir em programas de treinamento e adaptar seus benefícios para atender aos valores específicos de cada geração, focando especialmente naqueles que ressoam em toda a força de trabalho. Demonstra que expectativas organizacionais variam conforme a geração.
2022	MILHOME, Jaqueline Cavalcante. Gerações brasileiras: uma proposta de classificação e identificação dos valores pessoais e no trabalho. Link: https://repositorio.ufba.br/handle/ri/37082	Identificar e comparar valores pessoais e valores no trabalho entre diferentes gerações no contexto brasileiro. Metodologia mistas, com pesquisa bibliográfica e aplicação de questionário sobre escala de valores pessoais e EVT-R.	Classificou 7 períodos geracionais destacando a Geração Social (1979-1991) como a mais distinta em valores pessoais e profissionais. Concluiu que há conflitos claros de tecnologia e ritmo: enquanto gerações mais velhas priorizam regras e status, as mais novas exigem agilidade e rejeitam burocracias.
2022	COELHO NETO, Nilton José. Geração Z e o mercado de trabalho: atração e retenção. DOI: https://doi.org/10.34117/bjdv8n3-322	Conceitualizar as gerações no mercado de trabalho e identificar as características organizacionais desejadas pela Geração Z para sua atração e retenção. Pesquisa bibliográfica e qualitativa.	Concluiu que a Geração Z é atraída por organizações que oferecem transparência, tecnologia de ponta e propósito social claro. Em termos de retenção, o estudo apontou que, ao contrário das Gerações anteriores (BB e X), os jovens da geração Z priorizam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e modelos de gestão menos hierárquicos, tornando o fator financeiro um motivador secundário diante da necessidade de flexibilidade.
2023	CERIBELI, Harrison Bachion; ROCHA, Milena Nonato; MACIEL, Gustavo Nunes; INÁCIO, Raoni de Oliveira. Valores da Geração Z no trabalho. Link: https://www.spell.org.br/documentos/ver/75776/valores-da-geracao-z-no-trabalho/i/pt-br	Identificar os valores da Geração Z no trabalho em meio ao atual cenário econômico do Brasil. Pesquisa quantitativa com aplicação de questionário baseado na EVT.	Os resultados apontaram três valores principais: realização no trabalho, impacto do trabalho na sociedade e prestígio profissional. Verificou-se ainda que a Geração Z nutre significativa preocupação com independência e estabilidade financeira.
2023	CARMO, Marina Maia; ANTLOGA, Carla Sabrina; PACHECO, Veruska Albuquerque; ANDRADE, Polyanna Albuquerque. Qualidade de vida no trabalho: representações de trabalhadores do judiciário brasileiro. DOI: https://doi.org/10.5020/23590777.r.s.v23i1.e13205	Identificar as características do contexto laboral (condições, organização e relações) de servidores de um órgão do Judiciário e analisar a sua relação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Pesquisa quantitativa com abordagem da (EAA-QVT).	Concluiu que a percepção de QVT no Judiciário é mediada pela rigidez da organização do trabalho e pela qualidade das relações socioprofissionais. Mapeou que fatores como a pressão por produtividade e as condições físicas atuam diretamente no bem-estar ou mal-estar institucional, ressaltando que a subjetividade do trabalhador é moldada pelas normas rígidas do órgão judiciário.
2024	SCHRODER, Martin. Work motivation is not generational. Link:	Testar a "hipótese geracional" — a ideia de que a motivação para o	Observou que o pertencimento a uma geração não possui valor explicativo real para a motivação no trabalho. Os

Ano	Autor e Título	Objetivos	Principais Resultados / Conclusões
	https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-023-09921-8	trabalho varia conforme o ano de nascimento (Gerações X, Y e Z); verificar se as diferenças de atitude são realmente causadas pela geração ou se podem ser explicadas pela idade do indivíduo e pelo momento histórico em que a pesquisa foi feita.	resultados demonstram que as variações de atitude dependem da idade (ciclo de vida) e do contexto histórico (período), afetando todas as coortes de maneira uniforme.
2024	MATTA, Letícia Hermsdorff da; CARVALHO NETO, Antônio Moreira de; DINIZ, Daniela Martins. Razões da rotatividade voluntária: um estudo com jovens da Geração Z. Link: https://www.spell.org.br/documentos/ver/76151/razoes-da-rotatividade-voluntaria--um-estudo-com-jovens-da-geracao-z/i/pt-br	Identificar e analisar as razões que levam jovens pertencentes à Geração Z a se desligarem voluntariamente das organizações. Metodologia qualitativa com entrevistas.	Revelou que os principais fatores de desligamento são o desalinhamento entre valores pessoais e organizacionais, escassez de oportunidades de crescimento e lideranças autocráticas que não desenvolvem o time.
2024	SILVEIRA, Tiago Pina da. Valores humanos e trabalho: uma análise do perfil motivacional de valores humanos de diferentes gerações e gêneros de trabalhadores do Distrito Federal. Link: https://bdm.unb.br/handle/10483/41097	Identificar o perfil motivacional de valores humanos de diferentes gerações e gêneros inseridos no mercado de trabalho do Distrito Federal. Utilizou questionário com base na Escala de Valores Pessoais QPV.	Apresentou que o perfil da amostra é voltado para a Autotranscendência (valores de Universalismo e Benevolência), com menor foco em Autopromoção (Poder e Realização). Ele observou que a geração Y possui motivação mais alinhadas à realização pessoal do que as gerações anteriores.
2025	VALE, Luciano Santos; OLIVINDO, Celina Maria de Souza. Gerações X, Y e Z: uma análise no contexto da Universidade Federal. DOI: https://doi.org/10.55905/rdelosv18.n71-147 . Link: https://ojs.revistadelos.com/ojs/index.php/delos/article/view/6842	Analisar as características das Gerações X, Y e Z e suas implicações para o ambiente acadêmico, relacionando-as às diretrizes do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2024 da Universidade Federal - IES.	Conclui que a gestão universitária deve alinhar o PDI às necessidades das Gerações X, Y e Z, promovendo a inclusão e permanência estudantil. O plano deve superar modelos genéricos, integrando a busca por estabilidade (X), propósito (Y) e suporte tecnológico/psicológico (Z) para garantir a eficácia das políticas institucionais.
2025	OLIVEIRA, Alice Santos; REINALDO, Maiara Fernando; CARDOSO, Natalia Lucinda Maria; SILVA, Adriana Monteiro da. Dos Baby Boomers à geração Z: diferentes gerações moldam o ambiente de trabalho. DOI: https://doi.org/10.29327/2384439.3.3-9	Investigar os desafios enfrentados pelos líderes no contexto multigeracional, com foco na Geração Z, a fim de propor estratégias para uma liderança mais adaptativa e inclusiva. Estudo qualitativo, de natureza descritiva.	Os resultados indicam que promover uma cultura de colaboração e respeito mútuo favorece a integração entre gerações, potencializando as competências individuais em prol dos objetivos organizacionais.

Fonte: Elaborado pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

A partir da análise dessas pesquisas, podemos verificar que a diversidade geracional tem sido objeto de estudo sob várias perspectivas, como: a motivação no ambiente de trabalho (Eckhardt, 2020; Fantini, 2015; Silveira, 2024); a questão do comprometimento organizacional (Abreu; Fortunato; Bastos, 2016; Ennis Júnior, 2020; Santos, 2012); a visão do ambiente organizacional (Silva; Moura; Verçosa, 2020); a atuação dos gestores (Melo; Faria; Lopes, 2019); a qualidade de vida no trabalho (Carmo *et al.*, 2023); a atração, retenção e rotatividade no mercado de trabalho (Coelho Neto, 2022; Matta; Carvalho Neto; Diniz, 2024); a percepção sobre os valores pessoais e do trabalho (Ceribeli *et al.*, 2023; Milhome, 2022; Pauli; Guadagnin; Ruffatto, 2021; Sousa; Coloauto, 2021).

Outro fator interessante é que o campo de pesquisa sobre as gerações tem se expandido também para o campo das instituições públicas (Carvalho; Oliveira; Silva, 2013; Custódio, 2013; Ferreira *et al.*, 2020; Nascimento; Coelho; Oliveira, 2019).

Entre os principais trabalhos analisados, podemos destacar que, quanto às características comportamentais, autores como Zonta *et al.* (2021) destacam que, enquanto nas organizações a Geração X é considerada mais estável, as Gerações Y e Z são mais voláteis e focadas em crescimento rápido. Esse autor acrescenta ainda que a Geração X é a que mais tem dificuldade com a tecnologia, enquanto o fator financeiro se apresentou como a principal motivação entre essas gerações.

No tocante ao fator motivacional, o estudo de Eckhardt (2020) destacou que a Geração X foca em segurança e benefícios, ao passo que a Geração Z busca por liberdade, flexibilidade e novos aprendizados; e que laborar em um ambiente prazeroso e inovador foi considerado por essas três Gerações (X, Y e Z) como o fator mais importante para a motivação.

Já em relação aos conflitos entre as gerações, segundo Silva, Moura e Verçosa (2020), eles são naturais e decorrem das diferenças pessoais vivenciadas ao longo da vida e das constantes transformações sociais nas relações interpessoais, contudo, podem ser positivos se mediados pela Gestão.

A literatura também aponta que, no ambiente laboral, conhecer as pessoas e saber seus valores é um fator importante para diminuir as diferenças e promover uma cultura de colaboração e respeito mútuo, o que favorece a integração entre as gerações e potencializa as competências individuais em prol da organização (Oliveira *et al.*, 2025).

Outro destaque é a pesquisa de Ennis Júnior (2020), que, ao analisar a relação entre os valores pessoais e organizacionais, revelou que o ajuste entre esses valores impulsiona o comprometimento em todas as gerações.

Quanto às similaridades, um ponto em comum segundo Formenton e Stefano (2017) é que, embora as gerações se diferenciem em seus perfis, elas apontam um desejo comum de equilíbrio entre trabalho e objetivos pessoais, o autor revela a existência de complacência das gerações em relação aos conflitos.

Nesse contexto, embora seja crescente o interesse no estudo das gerações, após a análise dos estudos literários, comparando os dois quadros, podemos perceber que existe uma lacuna teórica e empírica referente à pesquisa que foi realizada nesta dissertação, uma vez que não há estudos que abordem a temática geracional com seus valores pessoais e laborais de maneira integrada no contexto do TJGO.

1.3.3 Motivação pessoal e contribuição científica da pesquisa

A vivência profissional como servidora do TJGO e a convivência cotidiana com pessoas de diferentes gerações despertou o interesse em compreender se as expectativas dos servidores quanto a reconhecimento pessoal, autonomia, estabilidade e motivação para o trabalho seriam distintas.

A partir dessa inquietação, surgiu o interesse em compreender como esses valores se expressam no cotidiano do serviço público e se a convivência em um mesmo ambiente institucional aproxima ou diferencia as prioridades dos servidores.

Dessa forma, a análise comparativa dos valores pessoais e dos valores relativos ao trabalho entre as gerações buscou identificar possíveis particularidades de prioridades e expectativas profissionais, bem como na forma como esses grupos percebem e atribuem o sentido do trabalho no serviço público.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente referencial teórico teve como objetivo estabelecer as bases conceituais sólidas necessárias para a compreensão das variáveis analisadas nesta pesquisa. Explanar sobre esses conceitos é imprescindível para fundamentar o estudo sobre a percepção dos servidores das diversas gerações sobre a valorização e o tratamento no ambiente de trabalho, possibilitando uma interpretação mais precisa dos dados que foram discutidos no decorrer desta pesquisa.

Para viabilizar essa compreensão, este capítulo organiza-se em três eixos centrais e interdependentes:

- **As Gerações:** delimitação das gerações que serão pesquisadas neste estudo, especificamente a Geração X, Geração Y (*Millennials*) e Geração Z, compreendendo cada uma delas como um conjunto de indivíduos que nasceram num determinado período de tempo e que também vivenciaram construções socioculturais que moldaram suas atitudes no trabalho.
- **Valores Pessoais:** exploração dos princípios motivacionais duradouros que orientam as escolhas e atitudes dos indivíduos em diversos domínios da vida.
- **Valores Relativos ao Trabalho:** definição das dimensões do que os indivíduos consideram prioritário especificamente no contexto laboral.

Ao final desta fundamentação, se buscou demonstrar como a integração entre os valores pessoais e os laborais fornecem o arcabouço analítico para compreender as dinâmicas de participação e as expectativas de tratamento de cada grupo geracional dentro da estrutura institucional estudada.

2.1 CONCEITO DE GERAÇÃO

Ao longo do último século, o estudo e a compreensão do fenômeno geracional no ambiente acadêmico e da gestão de pessoas passou por contínuas formulações e aprimoramento. Conforme asseverado por Weller (2010), a discussão avançou de tradições que priorizavam simples extratos etários e demográficos para abordagens que acentuam a partilha de vivências socioculturais como a origem central de valores e padrões de ação coletiva.

As contribuições de Karl Mannheim foram fundamentais para esta evolução conceitual, conforme destacado por Weller (2010), Mannheim desloca a definição de geração de um simples intervalo etário para uma categoria sócio-histórica e acentua que a essência de uma geração reside na contemporaneidade de experiências e na formação de "posições geracionais" e "unidades geracionais", que estruturam de maneira profunda os modos de percepção e as atitudes dos indivíduos frente à realidade, especialmente no ambiente de trabalho. O autor assinala que a “posição geracional” consiste no conjunto de indivíduos que nasceram no mesmo período cronológico e também compartilharam do mesmo espaço social e histórico; já a “unidade geracional” é compreendida pelos indivíduos que dentro de uma mesma posição geracional reagem a eventos históricos de forma similar, processando suas experiências de forma integrada.

Nesse mesmo alinhamento, outros autores assinalam que o termo geração compreende um grupo de indivíduos que nasceram em um mesmo espaço de tempo, em uma faixa específica de anos e que, em um mesmo período histórico, vivenciaram certas etapas e experiências da vida em um dado contexto sociocultural. Apontam ainda que isso assegura às pessoas da mesma geração similaridades em valores, comportamentos, atitudes e perspectivas de vida. Assim como também possibilita diferenças no mesmo sentido, quando comparadas entre gerações diferentes (Lírio *et al.*, 2020; Novaes, 2018; Reis *et al.*, 2013; Schewe; Meredith, 2004).

No campo da gestão de pessoas e do ambiente organizacional, essa perspectiva geracional é reforçada ao associar o conceito a grupos que compartilham contextos sociais e históricos formativos. Conforme ensinam Cordeiro *et al.* (2013), bem como Milhome e Rowe (2021), são essas vivências partilhadas que influenciam a materialização de valores e comportamentos ao longo da vida, resultando em padrões de ação que se apresentam de forma clara nas dinâmicas organizacionais.

Diante dessas considerações, mesmo que o conceito de geração não seja absoluto e imutável, já que evolui e se adapta continuamente em decorrência das transformações socioculturais e do contexto em que os indivíduos estão inseridos, para fins operacionais e para garantir a viabilidade da análise comparativa proposta nesta dissertação, aplica-se a delimitação por cronologia conforme proposto e utilizado por Dimock (2019), classificação já aplicada e validada em estudos nacionais contemporâneos como o da Escola de Governo de Goiás (Goiás, 2021) e de Oliveira *et al.* (2025), que classifica os indivíduos a partir dos intervalos de tempo e contextos sociais vivenciados:

- Geração X = nascidos entre 1965-1980;
- *Millennials* (Geração Y) = nascidos entre 1981-1996;
- Geração Z = nascidos entre 1997-2012.

Esta delimitação temporal é amplamente reconhecida na literatura, permitindo uma investigação consistente sobre como os valores pessoais e laborais se estruturam no ambiente do serviço público, especificamente no TJGO.

2.1.1 Geração X

Os indivíduos nascidos entre os anos de 1965 e 1980 formam a Geração X, possuindo um perfil profissional moldado em contextos de profundas transformações econômicas e transições tecnológicas. De acordo com Tamura *et al.* (2025), essa geração é definida por uma acentuada resiliência e independência, agindo no mercado de trabalho como uma "ponte" estratégica entre os modelos de gestão analógicos tradicionais e as dinâmicas da era digital.

No ambiente organizacional, segundo Milhome (2022), esta geração caracteriza-se pela busca contínua por estabilidade e autonomia, priorizando o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, além de evidenciar uma postura adaptativa frente às transformações tecnológicas que marcaram o início de suas carreiras.

Em relação à ética laboral e às expectativas de gestão, Gilioli e Argenta (2020) sustentam que os membros dessa geração combinam responsabilidade com um desejo de independência, o que demanda das organizações clareza na definição de papéis e respeito à experiência acumulada. Consequentemente, esses trabalhadores tendem a valorizar lideranças que proporcionem previsibilidade e reconhecimento formal de sua competência técnica, preferindo recompensas e feedbacks estruturados que levem em conta tanto o desempenho quanto o tempo de serviço prestado.

2.1.2 *Millennials* (Geração Y)

A geração Y compreende os indivíduos nascidos nos anos de 1981 a 1996 e é amplamente conhecida como *Millennials*. De acordo com Tamura *et al.* (2025), este grupo promoveu uma redefinição profunda na relação com o trabalho, passando a priorizar o propósito e o significado

das atividades laborais em detrimento da busca exclusiva por estabilidade financeira. Caracterizados por uma elevada fluência digital e natureza multitarefa, esses profissionais demonstram preferência por ambientes colaborativos e horizontais, considerando a flexibilidade de processos e horários como um elemento determinante para o seu engajamento institucional.

No que tange ao comportamento organizacional, Comazzetto *et al.* (2016) observam que os *Millennials* tendem a apresentar um menor apego à lealdade institucional tradicional, orientando-se predominantemente para o desenvolvimento pessoal e a mobilidade de carreira. Essa característica exige que as políticas de gestão enfatizem oportunidades claras de formação e progressão.

A busca por reconhecimento nesta geração transcende a dimensão financeira, abrangendo o estímulo intelectual e a autorrealização. Segundo Pereira *et al.* (2020), os *Millennials* valorizam lideranças que exerçam um papel de mentoria, oferecendo feedbacks constantes, projetos desafiadores e permitindo trajetórias profissionais autogeridas. Por fim, conforme destaca Carneiro (2024), o desejo por um propósito que transcenda a remuneração é um pilar central que molda as preferências gerenciais e as políticas de desenvolvimento voltadas para esta geração.

2.1.3 Geração Z

A geração Z é formada pelos indivíduos nascidos nos anos de 1997 a 2012, diferenciando-se das gerações anteriores por ser a primeira de “nativos digitais” puros. Essa geração encara a tecnologia não apenas como uma ferramenta, mas como uma extensão inerente à sua identidade e forma de comunicação, possui rotinas integralmente mediadas por plataformas, demonstrando uma busca incessante por rapidez e praticidade, além de uma necessidade latente de mediações que ajudem a lidar com a fragmentação e a sobrecarga de informações do mundo contemporâneo. No mercado de trabalho, estes profissionais ingressam com uma percepção de imediatismo acentuada e uma robusta consciência ético-social.

Conforme apontado por Tamura *et al.* (2025), a Geração Z exige que as organizações demonstrem autenticidade, responsabilidade ambiental e inovação constante. São indivíduos que se desmotivam facilmente em estruturas excessivamente rígidas ou desprovidas de agilidade tecnológica, valorizando ambientes que permitam a expressão plena da sua individualidade.

As expectativas profissionais deste grupo transcendem a remuneração, focando-se na busca por significado e impacto social. Spada, Gonçalves e Ruffato (2024) destacam que esta geração possui uma forte inclinação para causas sociais e uma preferência por comunicação visual e imediata; no ambiente laboral, priorizam a inclusão, a diversidade e o alinhamento entre os seus valores pessoais e o propósito da organização. Corroborando esta visão, Antunes (2025) descreve que a flexibilidade e a autonomia constituem os pilares fundamentais para a permanência destes jovens nas instituições, sendo o feedback constante e o sentido do trabalho elementos vitais para a sua motivação e bem-estar profissional.

O quadro a seguir reflete de maneira sintetizada as características geracionais extraídas dos trabalhos literários abordados neste estudo.

Quadro 3 - Síntese das características das gerações X, Y e Z segundo pesquisas literárias

Geração X 1965-1980	Geração Y ou Millennials 1981 - 1996	Geração Z 1997-2012
- Acentuada resiliência e independência; - Combinam responsabilidade e lealdade; - Buscam por estabilidade e autonomia; - Priorizam equilíbrio entre vida pessoal e o trabalho; - Demandam clareza na definição de papéis e respeito à experiência; - Valorizam liderança que proporcionam previsibilidade e reconhecimento; - Conciliam pragmatismo e adaptabilidade tecnológica; - Focam em segurança e benefícios; - Tem satisfação nas organizações em que se encontram; - É a geração que serviu de ponte entre a era analógica e a era digital; - Em comparação a geração Y e Z é a geração que tem mais dificuldade com a tecnologia; - Preferem feedbacks que levem em conta desempenho e tempo de serviço.	- Priorizam propósito e significado das atividades laborais; - Possuem elevada fluência digital e natureza multitarefa; - Preferem ambientes colaborativos e horizontais; - Priorizam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. - Valorizam a flexibilidade de processos e horários; - Apresentam menor apego à lealdade institucional tradicional; - Se direcionam para o desenvolvimento pessoal e mobilidade de carreira; - Buscam autonomia e qualidade de vida; - O reconhecimento está ligado ao estímulo intelectual e autorrealização; - Apreciam desafios, participação nas decisões e reconhecimento; - Demandam políticas de gestão com oportunidades claras de formação e progressão; - Prezam por lideranças com papel	- Tem a tecnologia como a extensão de sua identidade e forma de comunicação; - Habilidades com novas tecnologias e rotinas mediadas por plataformas digitais; - Prezam pela rapidez e praticidade; - Priorizam equilíbrio entre vida pessoal e profissional; - Imediatismo acentuado; - Tem uma grande consciência ético-social; - Preferem organizações que demonstrem autenticidade, responsabilidade ambiental e inovação constante; - Se desmotivam com estruturas rígidas ou desprovidas de agilidade tecnológica; - Valorizam ambientes que possam expressar sua individualidade; - Focam na busca por significado e impacto social; - Flexibilidade e autonomia são fundamentais para permanência nas instituições. - Consideram feedback constante e sentido do trabalho vitais para motivação e bem-estar profissional.

	de mentoria e feedbacks constantes.	
--	-------------------------------------	--

Fonte: Elaborado pela Autora, com base em Antunes (2025), Carneiro (2024), Ceribeli *et al.* (2023), Coelho Neto (2022), Comazzetto (2016), Eckhardt (2020), Fantini (2015), Formenton e Stefano (2017), Gilioli e Argenta (2020), Milhome (2022), Santos (2012), Sousa e Coloauto (2021), Spada, Gonçalves e Ruffatto (2024), Tamura *et al.* (2025).

2.2 CONCEITUAÇÃO DE VALOR

O significado de valor depende do cenário em que é empregado. No sentido de utilidade ou importância que atribuímos aos objetos, aspirações, idealizações e comportamentos, pode variar por ser uma construção subjetiva que depende das experiências diárias de cada indivíduo. A manifestação do valor se dá por meio das ações e pela importância que cada pessoa atribui àquilo que é bom, justo, certo ou errado.

Os valores advêm das necessidades individuais e são considerados crenças associadas aos comportamentos ou às finalidades existenciais (Rokeach, 1973). Na visão de Porto e Tamayo (2003), os valores têm sido o fundamento para explicar o comportamento das pessoas, as mudanças na sociedade e até para diferenciar culturas, principalmente no contexto do trabalho. Robbins (2005) menciona que o estudo dos valores estabelece as bases para a compreensão das atitudes e da motivação dos comportamentos em uma organização, pois influenciam nas percepções e julgamentos com base naquilo que o indivíduo acredita ser correto e costumam refletir os valores do meio onde o mesmo foi criado, podendo ser uma valiosa explicação e previsão dos comportamentos apresentados na empresa.

De acordo com Tamayo *et al.* (2001), as prioridades axiológicas de uma pessoa expressam, além de suas motivações, as suas concepções daquilo que é bom para si própria, para a sociedade e para a organização onde trabalha. Sob essa ótica, os valores possuem várias funções importantes que são relevantes para as opções do indivíduo e para a compreensão de seu comportamento. Tamayo (2007) ainda ressalta que os valores estão estruturados em duas categorias, sendo que a primeira está relacionada com todos os aspectos da vida e a segunda está sedimentada em valores associados a contextos específicos, como sexo, religião, família e trabalho.

O conceito de valores tem sido utilizado para esclarecer atitudes e comportamento das pessoas, além do funcionamento de organizações ao longa da história, (Pasquali; Alves, 2004). No entanto, somente a partir de Schwartz (1992), é que esse conceito e estrutura de valores foi desenvolvida e validada empiricamente, através de sua teoria dos valores pessoais. Nesse sentido,

é recorrente a utilização dos valores para explicar premissas e motivações atitudinais dos comportamentos humanos (Schwartz, 1994), visto que os valores como motivadores críticos de comportamentos e atitudes, são preponderantes para as significações e atitudes perante o trabalho (Schwartz, 2012).

2.2.1 Valores pessoais

Os valores pessoais ou valores humanos são compreendidos como crenças duradouras que representam estados desejáveis de existência, atuando como guias que orientam as atitudes e comportamentos dos indivíduos em múltiplas esferas da vida, incluindo o domínio social e profissional. De acordo com a teoria proposta por Schwartz (1992), esses valores organizam-se numa estrutura circular de motivações fundamentais, dividindo-se em dimensões bipolares que refletem prioridades distintas: a abertura à mudança em oposição à conservação e a autopromoção em contraste com a autotranscendência.

Nesse contexto, os valores pessoais norteiam as escolhas dos indivíduos em todas as esferas da vida, sendo, portanto, uma área de investigação promissora para que as organizações identifiquem comportamentos positivos ou contraproducentes ao analisar os valores de seus integrantes (Tinoco *et al.*, 2011).

Valores pessoais se relacionam com as atitudes dos indivíduos e são entendidos como princípios basilares capazes de explicar as diferenças entre as pessoas e seus comportamentos (Ros; Gouveia, 2006). De acordo com Schwartz (1999), os valores norteiam o modo como atores sociais definem, avaliam e explicam suas ações. Em termos de prioridades axiológicas, o que diferencia cada valor é o tipo motivacional que ele representa (Tamayo, 2007).

No ambiente organizacional, os valores individuais funcionam como filtros interpretativos que modelam a percepção da pessoa sobre a justiça, satisfação e sentido atribuído ao trabalho.

Assim, estes valores atuam como referenciais internos estáveis que influenciam a forma como o indivíduo percebe as oportunidades, o propósito e o seu próprio engajamento no contexto laboral.

Valores pessoais funcionam como um mapa motivacional que influencia não apenas escolhas de carreira, mas também como o indivíduo percebe oportunidades, significado, moral e propósito no trabalho. Em particular, disposições como autonomia, autorrealização, altruísmo,

segurança e estabilidade, dependendo da estrutura de valores, podem moldar o que o trabalhador espera de seu emprego, seu engajamento e bem-estar.

Os valores pessoais explicam significativamente os comportamentos dos indivíduos nas organizações, assim como as mais variadas reações comportamentais são pautadas nos diferentes valores que cada um define como prioridade (Fischer; Smith, 2006).

2.2.2 Valores relativos ao trabalho

Antes de discorrer sobre os valores relativos do trabalho é importante trazer o significado de trabalho. Na literatura, o conceito de trabalho se mostra dinâmico e complexo, pois envolve valores individuais e sociais sobre seu sentido. Para Dejours, (2004) na concepção humana é tudo aquilo que está relacionado a aplicação integral do indivíduo, englobando o físico e os sentidos, uma vez que o fato de trabalhar envolve a utilização de gestos, movimento do corpo, o emprego do intelecto, com suas reflexões, interpretações e reações às situações. É a capacidade e habilidade de fazer, é o poder de sentir, pensar e de inventar, ou seja, é o modo de envolvimento da personalidade para responder às tarefas demarcadas pelas demandas de ordem material e social. Nesse sentido, trabalho não pode ser interpretado tão somente pela sua relação salarial ou de emprego. Para o autor, o trabalho é uma atividade social e relacional, em que a importância do coletivo é significativa.

Atualmente, em decorrência das mudanças e transformações, a significação do trabalho é idealizada de várias formas pelos indivíduos, visto que explicita valores pessoais, expectativa, crenças e atitudes como resultado de experiências de vida.

Outro aspecto interessante é que as características do trabalho moderno, com ampliação de exigências de produtividade e múltiplas competências, repercutem em mudanças nas formas de conceber trabalho por indivíduos e organizações (Antunes, 2009).

Já no que diz respeito aos valores relativos ao trabalho, esses são definidos como princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, estruturalmente organizadas, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e o contexto do trabalho, assim como, o seu comportamento no trabalho e a escolha de alternativas de trabalho (Porto; Tamayo, 2003).

Nesse ângulo, Porto e Tamayo (2003) afirmam que o estudo dos valores relativos ao trabalho objetiva à compreensão dos motivos que levam as pessoas a trabalhar. Para essa percepção, os valores individuais exercem um papel fundamental na importância que as pessoas atribuem ao trabalho.

A Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), desenvolvida por Porto e Tamayo (2003) e posteriormente revisada (EVT-R) por Porto e Pilati (2010), tem por objetivo mensurar as dimensões do que os indivíduos consideram importante no contexto laboral, como realização profissional, relações sociais, prestígio e estabilidade. Teoricamente, a EVT-R fundamenta-se na matriz de valores pessoais ou humanos de Schwartz (1992), operacionalizando as prioridades especificamente no domínio do trabalho.

2.2.3 Relação entre valores pessoais e do trabalho, gerações e o contexto do serviço público

O acervo científico estabelece que os valores pessoais e os valores relativos ao trabalho são conceitos intrinsecamente correlacionados, embora possuam naturezas distintas. Enquanto os valores pessoais oferecem o arcabouço motivacional amplo que guia a existência do indivíduo, os valores laborais especificam quais prioridades são transpostas para o domínio da atividade profissional. É na interseção entre essas duas esferas que reside a explicação para as diferenças individuais na percepção de valorização: servidores submetidos às mesmas diretrizes institucionais podem avaliar suas experiências de modo divergente ou semelhante, dependendo de como o trabalho dialoga com suas crenças fundamentais.

A harmonia entre esses eixos é definida pelo conceito de congruência axiológica. Segundo Schwartz (1992) e Porto e Tamayo (2003), quando há um alinhamento entre as convicções íntimas do indivíduo e as recompensas, intrínsecas ou extrínsecas, oferecidas pela organização, observa-se um fortalecimento da satisfação e a mitigação de sentimento de frustração. Por exemplo, como sugerem Ros, Schwartz e Surkiss (1999), indivíduos orientados por valores de autotranscendência e altruísmo tendem a atribuir maior significado a funções que permitam a contribuição social e o suporte interpessoal, ao passo que aqueles voltados para a autopromoção encontram maior realização em ambientes que privilegiem o prestígio e o reconhecimento de metas pessoais.

A abordagem geracional sustenta que experiências socioculturais compartilhadas por coortes temporais moldam prioridades de valor e expectativas laborais (Lancaster; Stillman,

2011). Estudos indicam diferenças nos perfis de valores e nas demandas por reconhecimento, flexibilidade e propósito entre Geração X, *Millennials* e geração Z (Milhome, 2022; Rodrigues, 2023). A investigação dessas diferenças é particularmente relevante em organizações públicas, onde estruturas formais podem tensionar demandas por autonomia e propósito.

No contexto do TJGO, investigar as percepções de valorização por geração permite diagnosticar se as práticas institucionais (*feedback*, reconhecimento formal, oportunidades de desenvolvimento) se alinham às prioridades geracionais e valores pessoais dos servidores, informação relevante para políticas de gestão de pessoas.

Essa fundamentação teórica reforça a importância de compreender cada servidor a partir do conjunto de valores que orienta suas percepções e escolhas profissionais. Esses valores atuam como referenciais internos que moldam expectativas, comportamentos e interpretações do contexto laboral. Portanto, as respostas ao questionário de valores pessoais e do trabalho não representam apenas preferências momentâneas, mas podem revelar motivações que influenciam a forma como cada indivíduo percebe, vivencia e atribui significado ao trabalho.

3 METODOLOGIA

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

A presente investigação utilizou abordagem quantitativa, com estudo descritivo e comparativo, de natureza exploratória, objetivando identificar as percepções entre os grupos geracionais no contexto do serviço público, especialmente no âmbito do TJGO, quanto às diferenças e similaridades dos valores pessoais e laborais.

A abordagem quantitativa, argumenta Creswell (2010), é adequada quando se busca mensurar opiniões, atitudes ou comportamentos por meio de instrumentos padronizados, permitindo análises estatísticas que revelam padrões e relações entre variáveis.

Optou-se por um delineamento descritivo-comparativo, pois o objetivo é examinar as percepções dos valores pessoais e laborais entre servidores das Gerações X, Y (*Millennials*) e Z do TJGO, sem manipulação de variáveis.

Conforme Gil (2019), a pesquisa descritiva visa compreender fenômenos sociais e organizacionais a partir da observação direta da realidade, enquanto o caráter comparativo permite analisar diferenças entre grupos com base em atributos definidos, como faixa geracional ou tempo de serviço.

Outro fator importante foi o caráter comparativo do estudo, que permitiu identificar as semelhanças e as tendências mínimas entre as percepções das três gerações, bem como possibilitou examinar as características geracionais, suas interpretações e atitudes frente às práticas institucionais.

De acordo com Lira (2025), ao investigar as diferenças comportamentais entre as gerações no ambiente organizacional, o estudo comparativo permite evidenciar como valores, expectativas e atitudes variam segundo o grupo geracional, oferecendo subsídios para a gestão de pessoas que leve em conta tais particularidades intergeracionais.

Sob esse viés, na primeira etapa foi realizada pesquisa bibliográfica, buscando construir o referencial teórico, assim como visando demonstrar a relevância do tema abordado, confirmando a existência da lacuna que essa investigação busca preencher.

Na segunda etapa, foi realizada uma investigação prática utilizando instrumento de coleta de dados para captar as opiniões dos servidores.

O estudo comparou as percepções das Gerações X, Y e Z no TJGO, com o propósito de compreender como cada geração considera aspectos do trabalho (como autonomia, tecnologia e hierarquia), o que ajuda a compreender conflitos e convergências no ambiente organizacional.

3.2 CAMPO DE PESQUISA

O TJGO foi escolhido como campo desta pesquisa e é um órgão que representa a cúpula do Poder Judiciário goiano, com sede na cidade de Goiânia e jurisdição em todo Estado de Goiás. Sua função constitucional é resolver conflitos sociais com a aplicação da lei ao caso concreto.

O Poder Judiciário de Goiás tem uma estrutura hierarquizada e conta com Unidades Judiciárias de Primeiro e Segundo Grau. No primeiro grau atuam juízes de direito com jurisdição delimitada pelo território (um ou mais municípios) e matéria e, em segundo grau, os desembargadores, com jurisdição em todo Estado de Goiás nas demandas de competência da Justiça Estadual. Auxiliando os magistrados nos exercício de suas funções jurisdicional e administrativa estão os servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás.

O TJGO enquanto macroestrutura institucional tem a responsabilidade administrativa de todo quadro de pessoal distribuído pelo Estado e atualmente possui 127 Comarcas, sendo que cada uma delas pode abranger um ou mais de um Município e seus respectivos distritos municipais (Código de Organização Judiciária do Estado de Goiás, 2022) e conta com 8.376 servidores entre magistrados, servidores efetivos e servidores de cargo comissionado que estão na ativa, distribuídos entre unidades administrativas e judiciais na capital e no interior do estado (Goiás, 2022, 2026a). Como órgão do Poder Judiciário o TJGO tem sua identidade organizacional ancorada em três pilares:

Quadro 4 - Missão, Visão e Valores do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás

Missão	Visão de Futuro	Valores institucionais
Realizar Justiça, assegurando à sociedade um serviço acessível, ágil, eficaz e efetivo, que resguarde a todos o direito à dignidade e à cidadania.	Ser reconhecido como instrumento efetivo de justiça, equidade e paz social.	Credibilidade, Celeridade, Modernidade, Acessibilidade, Imparcialidade, Transparência e Controle Social, Ética, Probidade e Responsabilidade socioambiental.

Fonte: Goiás (2026b).

Com base nesses propósitos, todo corpo funcional do TJGO é instruído a direcionar suas atividades para que possam concretizá-los. Para isso, se sujeitam às mesmas diretrizes e

regramento e ao mesmo modelo de gestão, o que torna esse campo investigativo rico e estratégico para analisar as percepções e os valores compreendidos dentro da realidade funcional entre os diferentes grupos geracionais.

3.3 PARTICIPANTES

A população-alvo da pesquisa compreende os servidores efetivos e comissionados do TJGO, abrangendo aqueles que exercem funções administrativas, técnicas e de apoio, distribuídos em diferentes unidades do Poder Judiciário estadual, excluídos os juizes, estagiários e terceirizados, considerando que esses grupos não fazem parte do público-alvo principal da investigação, uma vez que estes não compartilham as mesmas condições de vínculo, carreira e políticas de valorização institucional.

A escolha desse público justifica-se pela coexistência de distintas gerações no mesmo ambiente institucional, o que permite analisar comparativamente as percepções entre as gerações X, *Millennials* (ou Geração Y) e Geração Z.

Essa definição dos sujeitos de estudo busca garantir que os dados coletados reflitam as experiências cotidianas e as percepções genuínas dos servidores que compõem a força de trabalho permanente do TJGO, permitindo compreender melhor as dinâmicas intergeracionais que permeiam o contexto organizacional do tribunal.

A composição das gerações investigadas foi definida a partir da informação de faixa de nascimento disponibilizada pelos próprios participantes no questionário de pesquisa. Tal recurso permite a identificação objetiva da geração à qual pertence cada servidor.

Para fins deste estudo, foi adotada a seguinte classificação: Geração X (nascidos entre 1965 e 1980), Geração Y ou *Millennials* (nascidos entre 1981 e 1996) e Geração Z (nascidos entre 1997 e 2012). Esta delimitação cronológica é proposta pelo Dimock (2019), e aplicada em estudos nacionais como o da Escola de Governo de Goiás (2021) e de Oliveira *et al.* (2025). O critério temporal garante consistência teórica, visto que tal delimitação corresponde a períodos marcados por transformações socioculturais específicas que influenciaram a formação de valores, expectativas e percepções distintas em cada geração.

3.4 QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Para a realização desta pesquisa, foi elaborado um questionário próprio, inspirado e construído a partir de referenciais teóricos sobre valores pessoais e valores relativos ao trabalho, especialmente a Teoria de Valores Humanos de Schwartz (1992), a Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) Porto e Tamayo (2003) e EVT-R de Porto e Pilati (2010), e o estudo de Milhome (2022), que articula valores pessoais, valores relativos ao trabalho e gerações. A utilização de um questionário próprio não significou um total afastamento da base teórica sobre valores pessoais e valores do trabalho já consolidados na literatura, uma vez que foi a partir dessa base que foram extraídos os conceitos e organizados os conteúdos investigados, de modo que as questões fossem compreensíveis e pertinentes à realidade específica dos servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO) e dos objetivos desta pesquisa.

A contextualização foi uma escolha que decorreu, principalmente, da necessidade de aproximar conceitos teóricos gerais da realidade concreta da organização pesquisada, observando as características próprias do serviço público e do Poder Judiciário, como formalização de procedimentos, estrutura hierárquica, normas institucionais, metas, produtividade, prazos e responsabilidades funcionais. Os servidores possuem uma rotina dinâmica, na qual o tempo disponível para participação em pesquisas pode ser reduzido.

Outro aspecto considerado para elaboração de um questionário próprio foi a pesquisa de Milhome (2022), que, assim como a presente pesquisa, investigou os valores pessoais e os valores relativos ao trabalho sob uma perspectiva geracional. A partir dela e das bases teóricas que a fundamentaram, especialmente Schwartz (1992, 2012), Porto e Tamayo (2003) e Porto e Pilati (2010), foi realizado um trabalho de síntese e contextualização dos conteúdos, reunindo afirmações de sentidos próximos resultando em uma estrutura mais objetiva, composta por 55 itens, sendo 25 relativos aos valores pessoais e 30 aos valores relativos ao trabalho.

Um questionário extenso poderia gerar dispersão e até mesmo abandono durante o preenchimento, comprometendo a adesão dos participantes e a qualidade dos dados obtidos. Essa construção permitiu sintetizar os conteúdos de interesse em uma estrutura mais objetiva, com linguagem mais direta e escala de resposta unificada, tornando a coleta mais adequada e compatível com a realidade e rotina dos servidores. A redução teve como finalidade tornar a participação mais viável, sem perder de vista os conteúdos essenciais à investigação.

Para os valores pessoais, foram consideradas as quatro dimensões de ordem superior propostas por Schwartz: Abertura à Mudança, Conservação, Autopromoção e Autotranscendência. Os 25 itens foram distribuídos nessas dimensões, contemplando conteúdos relacionados à autonomia, criatividade, estabilidade, segurança, reconhecimento, realização, altruísmo, solidariedade e bem-estar coletivo.

Para os valores relativos ao trabalho, foram utilizados como referência os conteúdos apresentados por Porto e Tamayo (2003) e Porto e Pilati (2010): Realização no Trabalho, Estabilidade, Relações Sociais e Prestígio. Seus conceitos foram utilizados como base para a elaboração e a contextualização dos itens desta pesquisa. Foram elaborados 30 itens, distribuídos em cinco dimensões: Realização no Trabalho, Relações Sociais, Prestígio e Reconhecimento, Estabilidade e Segurança e Independência e Autonomia, buscando identificar o grau de importância atribuído pelos servidores à realização e ao desenvolvimento profissional, às relações no trabalho, ao reconhecimento, à estabilidade, à segurança e à autonomia na execução das atividades.

A dimensão Independência e Autonomia foi construída pela autora como uma categoria de operacionalização para a pesquisa, não constituindo um quinto fator da estrutura Porto e Tamayo (2003). A inclusão dessa dimensão ocorreu pela importância atribuída a aspectos como autonomia, independência, criatividade, inovação e desafios profissionais presentes nos referenciais utilizados, além do interesse em investigar como esses elementos se manifestam no cotidiano profissional dos servidores do TJGO, dentro das possibilidades e limites estabelecidos pela instituição.

Assim, a construção do questionário aplicado nesta pesquisa, seguiu uma lógica de aproximação entre teoria e contexto empírico, onde Schwartz (1992) forneceu a base conceitual para os valores pessoais; Porto e Tamayo (2003) e Porto e Pilati (2010) fundamentaram a compreensão dos valores relativos ao trabalho; Milhome (2022) serviu como referência para a articulação desses conteúdos e sua perspectiva geracional; e a autora realizou a seleção, síntese e contextualização dos conteúdos para a realidade dos servidores do TJGO.

Dessa forma, o questionário elaborado foi inspirado na essência dos referenciais teóricos utilizados, adequando seus conteúdos à realidade dos participantes. A proposta não foi modificar os conceitos dos autores ou criar uma nova escala, mas organizar e contextualizar seus conteúdos

para atender aos objetivos específicos desta pesquisa, reconhecendo, contudo, a ausência de uma validação própria como uma limitação da pesquisa.

As respostas foram registradas em escala Likert de cinco pontos, variando de 1 = sem importância a 5 = muito importante.

É importante registrar que, por se tratar de um questionário elaborado especificamente para esta pesquisa, ele não passou por um processo formal de validação teórica e psicométrica. A validação integral de um instrumento exige etapas rigorosas com avaliação por juízes, testes semânticos e análises fatoriais complexas, cujo cumprimento demandaria um tempo incompatível com o cronograma de conclusão do estudo. Portanto, não se pode afirmar que o questionário constitua um instrumento validado.

A consistência interna do questionário foi avaliada pelo alfa de cronbach, que apresentou resultado satisfatório, o que permite inferir que, apesar da aglutinação dos itens e da ausência de validação formal, os 55 itens do questionário demonstram coesão interna, mantendo a correlação e a solidez necessária para mensurar adequadamente as dimensões de valores propostas no âmbito deste estudo. Apesar desse procedimento não corresponder a uma validação teórica, ele indica a consistência dos itens e contribui para a confiabilidade dos dados analisados.

Com objetivo de demonstrar a transparência desse processo de construção, os quadros 5 e 6 a seguir detalham, de forma comparativa, como as dimensões originais de Schwartz (1992), Porto e Tamayo (2003) e de Porto e Pilati (2010) serviram de inspiração e base conceitual no questionário contextualizado para o TJGO.

Quadro 5 – Construção do questionário próprio inspirado na teoria de valores pessoais de Schwartz (1992).

Dimensão teórica inspiradora	Valores motivacionais relacionados	Referência conceitual em Schwartz (1992)	Conteúdos elaborados para o questionário próprio	Justificativa da autora para a inclusão dos conteúdos
Abertura à Mudança	Autodeterminação, Estimulação e Hedonismo	Autodeterminação: pensamento e ação independentes — escolher, criar e explorar. Estimulação: excitação, novidade e desafio na vida. Hedonismo: prazer e gratificação para si mesmo.	Expandir conhecimentos; buscar emoções fortes e novas experiências; ser criativo(a) e inovador(a); ser livre para tomar as próprias decisões; divertir-se e aproveitar a vida.	Investigar a importância que os servidores atribuem à autonomia, à criatividade, à busca por novas experiências, ao desenvolvimento pessoal e à satisfação individual, permitindo compreender suas

Dimensão teórica inspiradora	Valores motivacionais relacionados	Referência conceitual em Schwartz (1992)	Conteúdos elaborados para o questionário próprio	Justificativa da autora para a inclusão dos conteúdos
				principais orientações e prioridades pessoais.
Conservação	Segurança, Conformidade e Tradição	Segurança: segurança, harmonia e estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e de si mesmo. Conformidade: restrição de ações, inclinações e impulsos que possam perturbar ou prejudicar outras pessoas e violar expectativas ou normas sociais. Tradição: respeito, compromisso e aceitação dos costumes e das ideias proporcionados pela cultura tradicional ou religião.	Obedecer às regras estabelecidas; manter uma rotina estável; seguir tradições religiosas ou culturais; demonstrar respeito e preservar referências consideradas importantes.	Compreender o grau de importância atribuído pelos servidores à segurança, estabilidade, respeito às normas, manutenção da ordem e preservação de costumes e referências pessoais, identificando a presença desses valores em suas orientações individuais.
Autopromoção	Poder, Realização e Hedonismo	Poder: status e prestígio social, controle ou domínio sobre pessoas e recursos. Realização: sucesso pessoal por meio da demonstração de competência de acordo com padrões sociais. Hedonismo: prazer e gratificação para si mesmo.	Ter autoridade sobre os outros; ser respeitado(a); conquistar sucesso pessoal; realizar sonhos e alcançar objetivos; demonstrar coragem diante de desafios; buscar satisfação pessoal.	Identificar a importância atribuída pelos servidores ao sucesso, à realização pessoal, ao reconhecimento, à demonstração de competência e à valorização de si, permitindo compreender diferentes formas de busca por realização e reconhecimento individual.
Autotranscendência	Benevolência e Universalismo	Benevolência: preservação e valorização do bem-estar das pessoas com quem se mantém contato pessoal frequente. Universalismo: compreensão, apreciação, tolerância e proteção do bem-estar de todas as pessoas e da natureza.	Ajudar pessoas próximas; proteger a natureza; manter relacionamentos familiares harmoniosos; demonstrar honestidade e sinceridade; atuar de modo responsável perante a sociedade; perdoar erros; ser generoso(a); cultivar o amor e proteger pessoas próximas.	Investigar a importância atribuída pelos servidores ao cuidado com o outro, à solidariedade, à honestidade, à tolerância, à responsabilidade social e ao bem-estar coletivo, possibilitando compreender a dimensão relacional e altruística de seus valores pessoais.

Fonte: Elaborado pela autora, inspirados nos conceitos de Schwartz (1992).

Quadro 6 – Construção do questionário próprio inspirado nos valores relativos ao trabalho de Porto e Tamayo (2003), com conteúdos posteriormente revisados por Porto e Pilati (2010).

Dimensão teórica inspiradora	Referência conceitual na literatura - Porto e Tamayo (2003) e Porto e Pilati (2010).	Dimensão no questionário próprio	Conteúdos elaborados para o questionário próprio	Justificativa da autora para inclusão dos conteúdos.
Realização Profissional	Busca de prazer e realização pessoal e profissional, bem como de independência de pensamento e ação no trabalho, por meio da autonomia intelectual e da criatividade.	Realização no Trabalho	Satisfação com as tarefas; oportunidades de crescimento; desenvolvimento de habilidades; reconhecimento pelo desempenho; sentido do trabalho; autonomia na realização das atividades.	Permitir compreender o que proporciona satisfação, realização e desenvolvimento aos servidores em sua experiência profissional, identificando a importância atribuída ao crescimento, à utilização de competências, à autonomia e ao sentido do trabalho.
Estabilidade	Busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais.	Estabilidade e Segurança	Estabilidade no cargo; segurança quanto à permanência; ambiente previsível e organizado; políticas claras de gestão; garantias de direitos e benefícios; condições adequadas de trabalho.	Investigar a importância atribuída pelos servidores quanto à segurança, à estabilidade, à previsibilidade e condições que proporcionam tranquilidade no ambiente profissional.
Relações Sociais	Busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho.	Relações Sociais	Bom relacionamento com colegas; cooperação; respeito; ambiente harmonioso; apoio da chefia; orientação adequada.	Compreender a importância atribuída pelos servidores à qualidade das relações interpessoais, à cooperação, ao respeito, ao apoio e à convivência positiva, elementos que compõem sua experiência social no trabalho.
Prestígio	Busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho.	Prestígio e Reconhecimento	Valorização pela instituição; feedback; elogios; reconhecimento do desempenho; oportunidades de demonstrar competências; reconhecimento público; orgulho de pertencer ao TJGO.	Identificar a importância atribuída pelos servidores à valorização, ao reconhecimento, à visibilidade e ao prestígio decorrentes de seu desempenho profissional, permitindo compreender como percebem sua valorização no ambiente de trabalho
—	Os conteúdos que a fundamentam	Independência e Autonomia	Liberdade para expressar opiniões;	Investigar a importância atribuída pelos servidores

Dimensão teórica inspiradora	Referência conceitual na literatura - Porto e Tamayo (2003) e Porto e Pilati (2010).	Dimensão no questionário próprio	Conteúdos elaborados para o questionário próprio	Justificativa da autora para inclusão dos conteúdos.
	dialogam com Schwartz (1992), Porto e Tamayo (2003), Porto e Pilati (2010) e Milhome (2022).	Categoria construída pela autora, fundamentada em conteúdos relacionados à independência de pensamento e ação, autonomia, criatividade, novidade e desafio presentes nos referenciais utilizados.	autonomia na execução das tarefas; participação nas decisões; confiança dos superiores; estímulo a novas ideias; liberdade para decidir como realizar o trabalho.	à liberdade de ação, participação, expressão de ideias, confiança e autonomia na realização das atividades, buscando compreender o espaço que esses aspectos ocupam entre suas prioridades no contexto do trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora, inspirada em Schwartz (1992), Porto e Tamayo (2003) e Porto e Pilati (2010).

3.5 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados ocorreu no mês de abril de 2026, com início no dia 2 e encerramento no dia 27, com aplicação do questionário por meio de um formulário eletrônico distribuído de forma online aos servidores do TJGO, por meio dos canais institucionais de comunicação, utilizando o *Google Forms* como plataforma digital. Essa opção é recomendada por Appolinário (2016) e Marconi e Lakatos (2021), por possibilitar maior alcance e confiabilidade em pesquisas com servidores públicos. Essa modalidade foi escolhida em razão da facilidade de acesso e com a finalidade de ampliar a participação de servidores de diferentes comarcas e unidades administrativas e judiciais do estado, respeitando o ritmo das rotinas de trabalho.

O *link* para o questionário foi enviado de forma individual para o e-mail institucional e para grupos de *WhatsApp* de servidores do TJGO, acompanhado de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme preconiza a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (2016). Essa estratégia é amplamente utilizada em pesquisas aplicadas no serviço público devido à ampla aceitação e uso da ferramenta, facilitando comunicação ágil e adesão entre os participantes.

A participação foi voluntária, e nenhum dado pessoal identificável foi solicitado, assegurando o tratamento confidencial dos dados e a não identificação individual dos participantes.

Após o encerramento do período da coleta de dados, a pesquisa registrou a participação de 275 questionários válidos. Os dados foram automaticamente exportados para uma planilha eletrônica, garantindo integridade e rastreabilidade, seguindo para a etapa de análise e elaboração do resultado.

3.6 PROCESSO DE ANÁLISE DOS DADOS

Os dados obtidos foram tratados por meio da análise estatística descritiva e comparativa no software *R*, utilizando os pacotes do *tidyverse*, *ggplot2* e *psych*. Inicialmente, foram calculados frequências, médias e desvios-padrão, conforme recomendam Hair *et al.* (2009), para identificar o perfil da amostra e o comportamento das variáveis. Para descrever o padrão das respostas dos respondentes foi utilizada escala Likert de cinco pontos.

Para os itens das escalas de valores pessoais e do trabalho, foram calculadas medidas de tendência central e dispersão (média, desvio-padrão, mediana e intervalo interquartil), além das frequências percentuais de concordância, neutralidade e discordância. O desvio padrão foi calculado para avaliar o grau de dispersão das respostas em torno da média, possibilitando identificar o nível de heterogeneidade nas percepções dos participantes.

A consistência interna das dimensões foi avaliada pelo alfa de *Cronbach*, utilizado para verificar o grau de consistência entre os itens de cada dimensão analisada. Para estatística inferencial comparativa e para comparar as medianas das gerações X, Y e Z foi aplicado o teste de *Kruskal-Wallis*. Para mitigar os riscos de erro aplicou-se a correção de *p*-valor por meio do método *Benjamini-Hochberg* (*False Discovery Rate*).

3.7 JUSTIFICATIVA METODOLÓGICA

A escolha do método quantitativo e utilização de instrumentos padronizados justifica-se em decorrência da necessidade de obter resultados objetivos e cotejáveis entre grupos geracionais, segundo sustentam Creswell (2010) e Gil (2019).

A elaboração de um questionário próprio foi uma decisão metodológica voltada à adequação entre o referencial teórico, o objeto de estudo e o contexto organizacional pesquisado. O questionário foi construído a partir de referenciais consolidados por Schwartz (1992), Porto e

Tamayo (2003), Porto e Pilati (2010) e Milhome (2022), e não de forma independente da literatura.

A coleta foi realizada de forma online via *Google Forms*, recurso adequado ao contexto tecnológico do judiciário, o que proporcionou acessibilidade, agilidade, além de atender aos princípios éticos de confidencialidade.

Deste modo, o método eleito – quantitativo, descritivo e comparativo – é o mais apropriado aos objetivos de identificar e comparar percepções geracionais sobre valorização e tratamento no ambiente de trabalho, apresentando subsídios para práticas de gestão pública mais inclusivas, baseadas em evidências.

3.8 DIRETRIZES ÉTICAS DA PESQUISA

A pesquisa assegura que todas as etapas serão conduzidas em conformidade com as diretrizes éticas estabelecidas pela Resolução nº 196/1996 do Conselho Nacional de Saúde. Dentre as diretrizes observadas figuram: (a) participação voluntária dos respondentes; (b) possibilidade de desistência a qualquer momento, sem qualquer prejuízo ou consequência negativa; (c) garantia de inexistência de riscos que interfiram nas atividades profissionais ou na instituição; (d) compromisso com a confidencialidade durante a análise dos dados e; (e) preservação do anonimato dos participantes (Conselho Nacional de Saúde, 1996).

4 RESULTADO

4.1 DESCRIÇÃO DA ANÁLISE DE DADOS

Com o objetivo de descrever o perfil sociodemográfico e profissional da população participante da pesquisa, foram elaborados gráficos de frequência das variáveis sexo, geração, escolaridade, tempo de atuação profissional na instituição e vínculo institucional. Para cada categoria, foram calculadas as frequências absolutas (n) e relativas (%), desconsiderando as respostas ausentes (NA). As porcentagens foram estimadas com base no total de respostas válidas de cada variável e apresentadas diretamente sobre as barras dos gráficos para facilitar a interpretação visual da composição da amostra.

As análises estatísticas foram conduzidas com o objetivo de descrever os padrões de resposta dos participantes em relação às diferentes dimensões de valores pessoais e de valores relativos ao trabalho, avaliadas por meio de escalas do tipo *Likert* de cinco pontos. As respostas variaram em nível de importância, com o valor mínimo categorizado como “sem importância”, e foram organizadas numericamente para permitir a realização das análises descritivas e de consistência interna. Inicialmente, foram produzidos gráficos do tipo *Likert* para cada dimensão investigada, com o objetivo de representar visualmente a distribuição percentual das respostas em cada categoria da escala. Esse tipo de visualização permite identificar padrões gerais de concordância, discordância e neutralidade entre os participantes, além de facilitar comparações entre os itens de uma mesma dimensão. Os gráficos *Likert* foram elaborados utilizando o pacote *ggplot2* no ambiente R, com organização proporcional das categorias de resposta para cada afirmação.

Para cada item avaliado, foram estimadas as medidas de tendência central e de dispersão, incluindo média, desvio padrão, mediana e intervalo interquartil (IQR). A média foi utilizada para sintetizar o nível geral de concordância dos participantes em relação a cada afirmação, permitindo comparações entre itens e dimensões. Embora as escalas *Likert* representem dados ordinais, a média é amplamente utilizada em pesquisas nas ciências sociais e comportamentais, especialmente em escalas com cinco ou mais categorias de resposta. O desvio padrão foi calculado para avaliar o grau de dispersão das respostas em torno da média, possibilitando identificar o nível de heterogeneidade nas percepções dos participantes. Valores baixos de desvio padrão indicam maior consenso entre os respondentes, enquanto valores mais elevados sugerem

maior variabilidade nas opiniões. Além disso, foram estimados a mediana e o intervalo interquartil (IQR), medidas particularmente adequadas para dados ordinais. A mediana foi utilizada para identificar a categoria central das respostas, enquanto o IQR foi empregado para avaliar a dispersão da metade central dos dados, sendo menos sensível a distribuições assimétricas e valores extremos. Essas medidas complementam a interpretação fornecida pela média e pelo desvio padrão, oferecendo uma descrição mais robusta da distribuição das respostas.

Adicionalmente, as estatísticas descritivas foram estimadas separadamente para cada grupo geracional, considerando as categorias Geração X (1965–1980), geração Y (*Millennials* de 1981–1996) e geração Z (1997–2012). Para essa etapa, foram calculadas as médias, desvios-padrão, medianas e intervalos interquartis de cada afirmação em cada grupo, o que permitiu descrever possíveis diferenças nos padrões de resposta entre as gerações. A apresentação conjunta da mediana e do intervalo interquartil, expressa como mediana (Q1–Q3), foi utilizada para caracterizar a distribuição das respostas em cada grupo geracional, fornecendo uma medida robusta de tendência central e de dispersão para dados ordinais. Essas análises tiveram caráter exploratório e descritivo, complementando as comparações inferenciais realizadas posteriormente entre as gerações.

Também foram calculadas as frequências percentuais de concordância, discordância e neutralidade para cada afirmação. As categorias “Importante” e “Muito importante” foram agrupadas para compor o percentual de concordância, enquanto “Sem importância” e “Pouquíssimo importante” foram agrupadas para representar a discordância. A categoria intermediária da escala foi considerada como resposta neutra (pouco importante). Essas estimativas permitiram interpretar, de forma mais direta, a proporção de participantes favoráveis, contrários ou indiferentes a cada item avaliado. A consistência interna das dimensões foi avaliada por meio do alfa de *Cronbach*, utilizado para verificar o grau de consistência entre os itens de cada dimensão analisada. Valores mais elevados de alfa indicam maior confiabilidade interna das escalas utilizadas, sugerindo que os itens medem aspectos relacionados à mesma dimensão teórica. De forma geral, valores acima de 0,70 foram considerados indicativos de consistência interna aceitável. Todas as análises estatísticas foram realizadas no *software* R, utilizando principalmente os pacotes do *tidyverse*, *ggplot2* e *psych*. As tabelas completas, contendo todas as estatísticas descritivas calculadas para cada dimensão, foram disponibilizadas no material suplementar do estudo (Apêndice A).

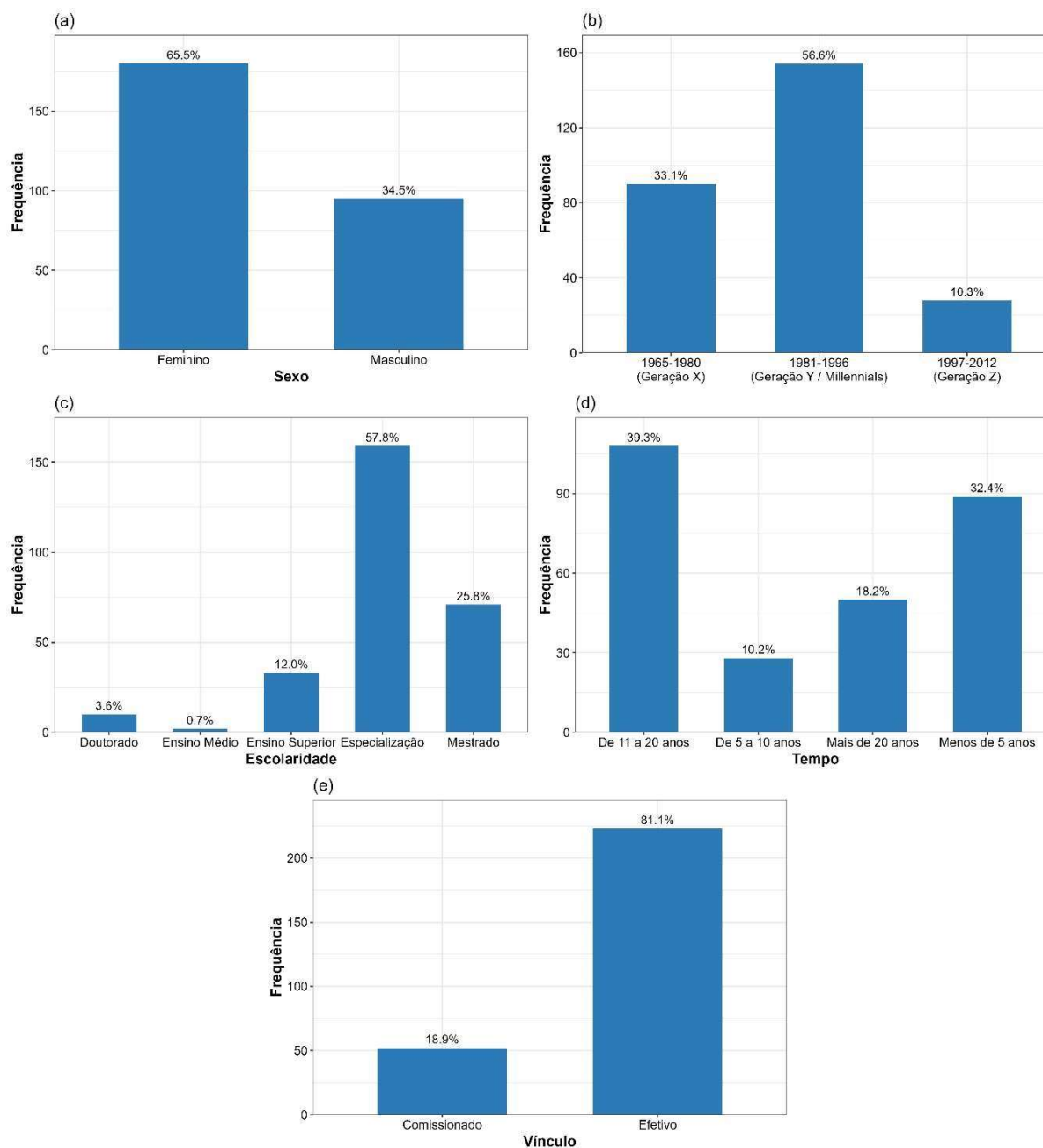
Para avaliar possíveis diferenças nas dimensões de valores pessoais e valores relativos ao trabalho entre diferentes grupos geracionais, os participantes foram categorizados em três grupos com base no ano de nascimento: Geração X (1965–1980), Geração Y ou *Millennials* (1981–1996) e Geração Z (1997–2012). Inicialmente, foram calculados escores dimensionais individuais a partir da média das respostas aos itens de cada dimensão avaliada: Abertura à Mudança; Conservação; Autopromoção; Autotranscendência; Realização no Trabalho; Relações Sociais; Prestígio e Reconhecimento; Estabilidade e Segurança; e Independência e Autonomia. A utilização da média dos itens foi considerada apropriada devido à consistência interna observada entre as afirmações de cada dimensão, medida pelo alfa de *Cronbach*. As diferenças entre as gerações foram avaliadas por meio do teste de *Kruskal-Wallis*, apropriado para comparação entre três ou mais grupos independentes, com dados ordinais ou que não atendem aos pressupostos de normalidade. O teste foi aplicado separadamente para cada uma das nove dimensões analisadas. Além disso, considerando a realização simultânea de múltiplos testes, os valores de p foram ajustados pelo método de *Benjamini-Hochberg* (*False Discovery Rate – FDR*), com o objetivo de reduzir o risco de resultados significativos espúrios decorrentes da multiplicidade de comparações. Foram considerados estatisticamente significativos os resultados com p -valor ajustado inferior a 0,05.

Adicionalmente, foi realizada uma análise em nível de item, considerando separadamente cada afirmação das dimensões avaliadas. Nessa etapa, as respostas individuais de cada item foram comparadas entre os grupos geracionais por meio do teste de *Kruskal-Wallis*, o que permitiu identificar possíveis diferenças específicas que poderiam não ser detectadas pela análise baseada nos escores médios das dimensões. Considerando a realização de múltiplos testes dentro de cada construto teórico, os valores de p obtidos para as afirmações foram ajustados pelo método de *Benjamini-Hochberg* (*False Discovery Rate*) de forma independente para cada dimensão, de modo que a correção foi aplicada apenas ao conjunto de itens pertencentes à mesma dimensão avaliada. Essa estratégia foi adotada para controlar o risco de falsos positivos decorrentes de múltiplas comparações sem tornar a análise excessivamente conservadora ao considerar conjuntamente todas as afirmações do instrumento. Foram considerados estatisticamente significativos os resultados com valores de p ajustados inferiores a 0,05.

4.2 CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO AMOSTRADA

A amostra foi composta majoritariamente por participantes do sexo feminino (65,5%; $n = 180$), enquanto os participantes do sexo masculino corresponderam a 34,5% ($n = 95$) da amostra (Figura 1a). Em relação à distribuição geracional, observou-se predominância da Geração Y/*Millennials* (1981–1996), que representou 56,6% da amostra ($n = 154$). A geração X (1965–1980) correspondeu a 33,1% ($n = 90$), enquanto a geração Z (1997–2012) apresentou menor representatividade, com 10,3% ($n = 28$) dos respondentes (Figura 1b). Quanto à escolaridade, a maior parte dos participantes possuía especialização lato sensu (57,8%; $n = 159$), seguida de mestrado (25,8%; $n = 71$) e de ensino superior completo (12,0%; $n = 33$). Participantes com doutorado representaram 3,6% ($n = 10$) da amostra, enquanto aqueles com ensino médio corresponderam a apenas 0,7% ($n = 2$) (Figura 1c). Considerando o tempo de atuação profissional na instituição, verificou-se predominância de participantes com 11 a 20 anos de atuação (39,3%; $n = 108$), seguida por aqueles com menos de 5 anos (32,4%; $n = 89$). Participantes com mais de 20 anos de atuação representaram 18,2% ($n = 50$), enquanto aqueles com 5 a 10 anos corresponderam a 10,2% ($n = 28$) da amostra (Figura 1d). Por fim, em relação ao vínculo institucional, a maioria dos respondentes era composta por servidores efetivos (81,1%; $n = 223$), enquanto os servidores comissionados representaram apenas 18,9% ($n = 52$) da população amostrada (Figura 1e).

Figura 1 - Caracterização sociodemográfica e profissional da população amostrada



Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Legenda: Caracterização sociodemográfica e profissional da população amostrada que respondeu ao formulário e às afirmações em escala *Likert*. (a) distribuição dos participantes por sexo; (b) distribuição geracional; (c) nível de escolaridade; (d) tempo de atuação profissional na instituição; e (e) vínculo institucional. Os valores apresentados nas barras correspondem às porcentagens relativas de participantes em cada categoria.

4.3 VALORES PESSOAIS

4.3.1 Abertura à mudança

Os itens que constituem a dimensional “Abertura à mudança” foram, em geral, bem aceites pelos servidores do TJGO, o que indica que valorizam aspetos ligados à autonomia, à criatividade e à procura do autodesenvolvimento. O item “Sobre expandir meus conhecimentos” teve a média mais elevada entre todas as afirmações avaliadas ($M = 4,72$; $SD = \pm 0,51$), com mediana de 5 e percentagem de concordância de 97,8%. Além disso, tanto o baixo desvio padrão quanto o IQR igual a 1, revelam que as respostas apresentaram pouca variação e que os participantes têm uma opinião quase unânime. Os itens relativos à autonomia pessoal “Ser livre para tomar minhas próprias decisões”, à criatividade “Ser criativo(a) e inovador(a)” e à valorização da alegria e do lazer “Me divertir e aproveitar a vida” também apresentaram percepções positivas, com médias superiores a 4,0, e a percentagem de concordância variou entre 81,1% e 83,6%. Em todos estes itens, a mediana foi de 4 e o IQR foi de 1, o que indica que as respostas se concentraram nas categorias superiores da escala *Likert*. Por outro lado, a afirmação “Buscar emoções fortes e novas experiências” obteve a média mais baixa dessa dimensão ($M = 3,56$; $SD = \pm 1,09$), bem como a menor percentagem de concordância (54,2%) e, ao mesmo tempo, a maior percentagem de respostas neutras (30,9%). Este resultado sugere que os participantes apresentaram opiniões distintas sobre esse item, o que é ainda corroborado pelo desvio padrão mais elevado entre todas as afirmações avaliadas. As respostas dos participantes apresentaram uma coerência razoável, com um alfa de Cronbach de 0,70.

Na dimensão Abertura à Mudança, não foram observadas diferenças entre as gerações em nenhuma das afirmações avaliadas (Tabela 1). A afirmação “Sobre expandir meus conhecimentos” apresentou o maior valor do teste qui-quadrado ($\chi^2 = 5,813$; $gl = 2$; $p = 0,055$), aproximando-se do limiar convencional de significância, embora o resultado tenha perdido significância após a correção para múltiplas comparações ($p\text{-FDR} = 0,656$). As demais afirmações apresentaram valores reduzidos de qui-quadrado e elevados valores de p , incluindo “Ser livre para tomar minhas próprias decisões” ($\chi^2 = 0,008$; $gl = 2$; $p = 0,996$; $p\text{-FDR} = 0,996$), “Ser criativo(a) e inovador(a)” ($\chi^2 = 3,831$; $gl = 2$; $p = 0,147$; $p\text{-FDR} = 0,776$), “Me divertir e aproveitar a vida” ($\chi^2 = 0,660$; $gl = 2$; $p = 0,719$; $p\text{-FDR} = 0,928$) e “Buscar emoções fortes e

novas experiências” ($\chi^2 = 3,041$; $gl = 2$; $p = 0,219$; $p\text{-FDR} = 0,776$), sugerindo respostas semelhantes entre as gerações.

Tabela 1 - Resultados das análises estatísticas relacionadas à dimensão Abertura à Mudança

Afirmção	χ^2	gl	p-valor	p-FDR
Sobre expandir meus conhecimentos	5,813	2	0,055	0,273
Ser livre para tomar minhas próprias decisões	0,008	2	0,996	0,995
Ser criativo(a) e inovador(a)	3,831	2	0,147	0,363
Me divertir e aproveitar a vida	0,660	2	0,719	0,899
Buscar emoções fortes e novas experiências	3,041	2	0,219	0,363

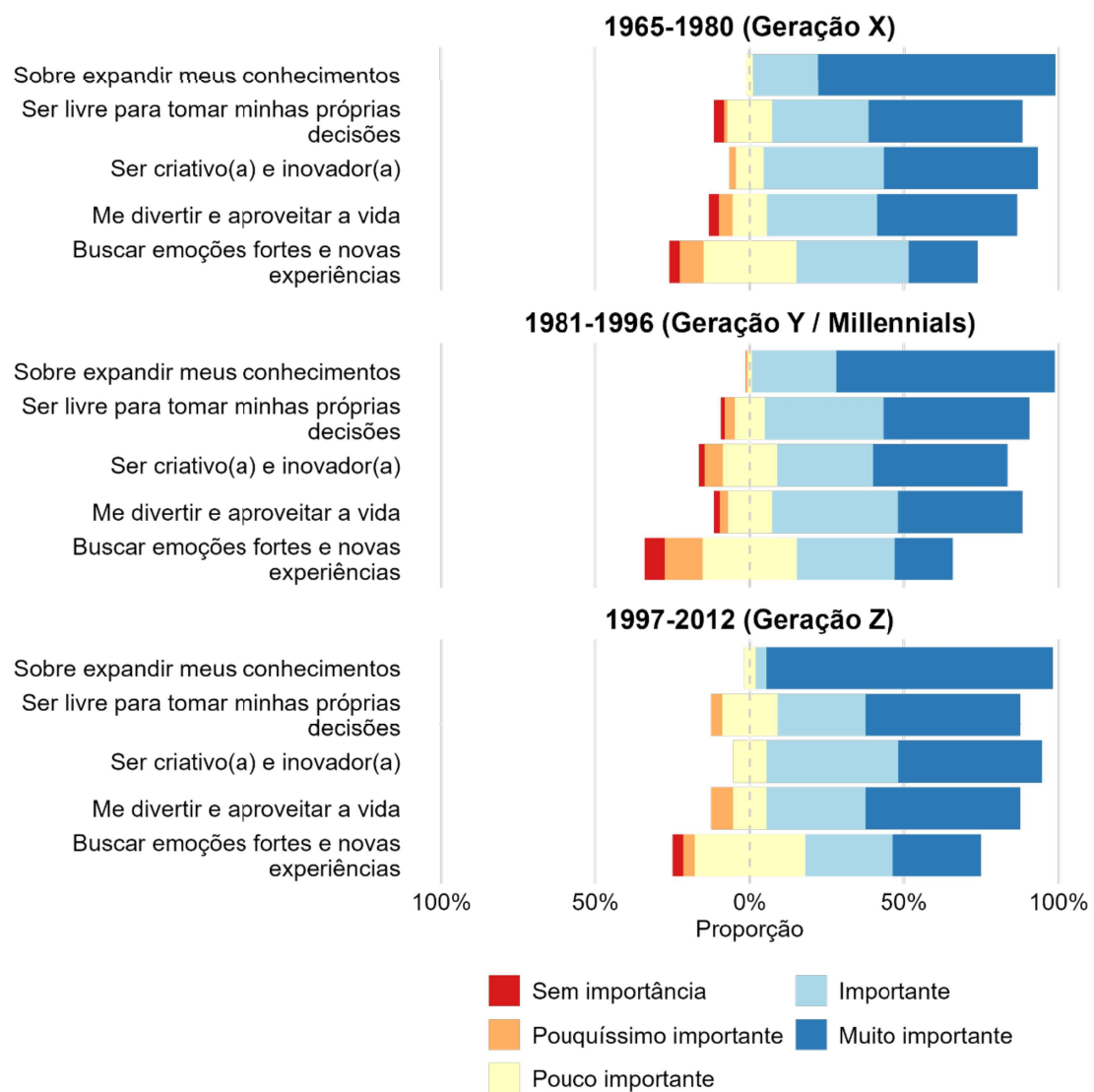
Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Legenda: Resultados das análises estatísticas das afirmações relacionadas à dimensão Abertura à Mudança, avaliando diferenças entre os grupos por meio do teste qui-quadrado (χ^2). São apresentados os graus de liberdade (gl), os valores de p e os valores de p ajustados pelo método *False Discovery Rate* (FDR).

Os resultados da dimensão “Abertura à Mudança” indicam um padrão relativamente homogêneo entre as diferentes gerações avaliadas, corroborando o resultado do teste de *Kruskal-Wallis*, que não identificou diferenças entre os grupos geracionais. De modo geral, as três gerações apresentaram medianas elevadas na maioria das afirmações, sugerindo forte valorização de aspectos relacionados à autonomia, à criatividade, à liberdade e ao desenvolvimento pessoal. A afirmação “Sobre expandir meus conhecimentos” apresentou os maiores valores em todas as gerações, com medianas máximas e baixa dispersão das respostas, especialmente entre participantes da Geração X e da Geração Z, ambas com medianas iguais a 5 e intervalos interquartis de 5–5. Esse resultado sugere elevada convergência entre os participantes quanto à importância atribuída ao aprendizado e ao desenvolvimento intelectual, independentemente da geração. As afirmações relacionadas à criatividade, à autonomia e ao aproveitamento da vida também apresentaram medianas elevadas em todas as três gerações, geralmente variando entre 4 e 4,5. Embora pequenas diferenças descritivas possam ser observadas, como médias de criatividade ligeiramente menores entre *Millennials* e maior dispersão nas respostas dessa geração, os padrões gerais permaneceram bastante semelhantes entre os grupos. A afirmação “Buscar emoções fortes e novas experiências” apresentou os menores valores relativos na dimensão para todas as gerações, além de maior dispersão das respostas, especialmente na geração Z, cujo intervalo interquartil variou de 3 a 5. Ainda assim, as medianas permaneceram em torno de 4, indicando uma tendência geral de concordância moderada, inclusive nesse

aspecto. Esse padrão sugere maior heterogeneidade individual quanto à valorização de experiências intensas e busca por novidade, diferentemente do consenso observado para aspectos relacionados ao conhecimento e à autonomia. De maneira geral, os resultados sugerem que os valores associados à abertura à mudança são amplamente compartilhados entre as diferentes gerações analisadas, com pequenas variações descritivas, mas sem evidências de diferenças geracionais significativas.

Figura 2 - Distribuição percentual das respostas referente a dimensão Abertura à mudança



Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Legenda: Distribuição percentual das respostas às afirmações da dimensão “Abertura à mudança” na escala *Likert* de 5 pontos.

4.3.2 Conservação

A dimensão relacionada à “Conservação” foi avaliada positivamente pelos participantes, o que reflete uma grande valorização de aspectos relacionados com a lealdade, a segurança, a conformidade e a preservação das relações sociais. Aquele que representava “Ser leal aos meus amigos, família ou grupo” foi o item com a média mais elevada da respetiva dimensão ($M = 4,73$; $DP = \pm 0,55$), com mediana de 5 e concordância de 96,4%, sugerindo que não havia grandes discordâncias entre os participantes. O IQR igual a 0 indica baixa variabilidade das respostas a este item. Os itens “Obedecer às regras estabelecidas”, “Manter uma rotina estável” e “Demonstrar humildade” também apresentaram médias elevadas ($M \geq 4,56$) e porcentagens de concordância superiores a 93%, o que evidencia um elevado compromisso dos participantes com valores ligados à segurança social. Estes itens também apresentaram mediana igual a 5 e baixo grau de dispersão das respostas ($IQR = 1$), indicando que os participantes tinham percepções semelhantes relativamente a estes aspetos. No entanto, a afirmação “Seguir tradições religiosas ou culturais” apresentou a menor média da dimensão ($M = 3,89$; $DP = \pm 1,18$), bem como o menor percentual de concordância (71,3%) e os maiores percentuais de discordância (13,8%) e de neutralidade (14,9%). O maior desvio padrão e o IQR de 2 indicam maior variabilidade nas respostas, sugerindo que os participantes não tinham as mesmas percepções relacionadas a esta afirmação. A consistência interna do fator “Conservação” foi considerada aceitável, com um alfa de Cronbach de 0,69, sugerindo que as afirmações dessa dimensão apresentam uma relação moderada entre si.

Com base nesses resultados, a dimensão Conservação apresentou, de modo geral, um padrão de respostas semelhante entre as gerações avaliadas. Quatro das cinco afirmações analisadas não apresentaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos geracionais, incluindo “Ser leal aos meus amigos, família ou grupo” ($\chi^2 = 0,256$; $gl = 2$; $p = 0,880$; $p\text{-FDR} = 0,887$), “Demonstrar humildade” ($\chi^2 = 0,240$; $gl = 2$; $p = 0,887$; $p\text{-FDR} = 0,887$), “Obedecer às regras estabelecidas” ($\chi^2 = 1,403$; $gl = 2$; $p = 0,496$; $p\text{-FDR} = 0,887$) e “Manter uma rotina estável” ($\chi^2 = 0,286$; $gl = 2$; $p = 0,867$; $p\text{-FDR} = 0,937$). Esses resultados sugerem que valores relacionados à lealdade, humildade, respeito a regras e estabilidade foram percebidos de forma semelhante entre as diferentes gerações (Tabela 2).

A única afirmação que apresentou evidência inicial de diferença entre os grupos foi “Seguir tradições religiosas ou culturais” ($\chi^2 = 8,861$; $gl = 2$; $p = 0,012$), indicando possíveis variações geracionais na valorização desse aspecto. No entanto, após a correção para múltiplas comparações pelo método *FDR*, o resultado deixou de atingir o nível convencional de significância ($p\text{-FDR} = 0,059$). Assim, embora exista um indício de variação entre gerações quanto à importância atribuída às tradições religiosas ou culturais, essa evidência deve ser interpretada com cautela, uma vez que não se manteve significativa após o controle do risco de falsos positivos. Em interpretação mais ampla, esse resultado sugere que a dimensão Conservação tende a apresentar elevada estabilidade entre gerações, com poucas evidências de diferenças consistentes nos valores associados à manutenção de normas sociais, a relações próximas e à estabilidade comportamental. A valorização de tradições religiosas ou culturais parece ser o componente com maior potencial de variação entre gerações, embora essa tendência necessite de evidências adicionais para ser confirmada.

Tabela 2 - Resultados das análises estatísticas relacionadas à dimensão Conservação

Afirmação	χ^2	gl	p-valor	p-FDR
Ser leal aos meus amigos, família ou grupo	0,256	2	0,880	0,887
Demonstrar humildade	0,240	2	0,887	0,887
Obedecer às regras estabelecidas	1,403	2	0,496	0,887
Manter uma rotina estável	0,286	2	0,867	0,887
Seguir tradições religiosas ou culturais	8,861	2	0,012	0,059

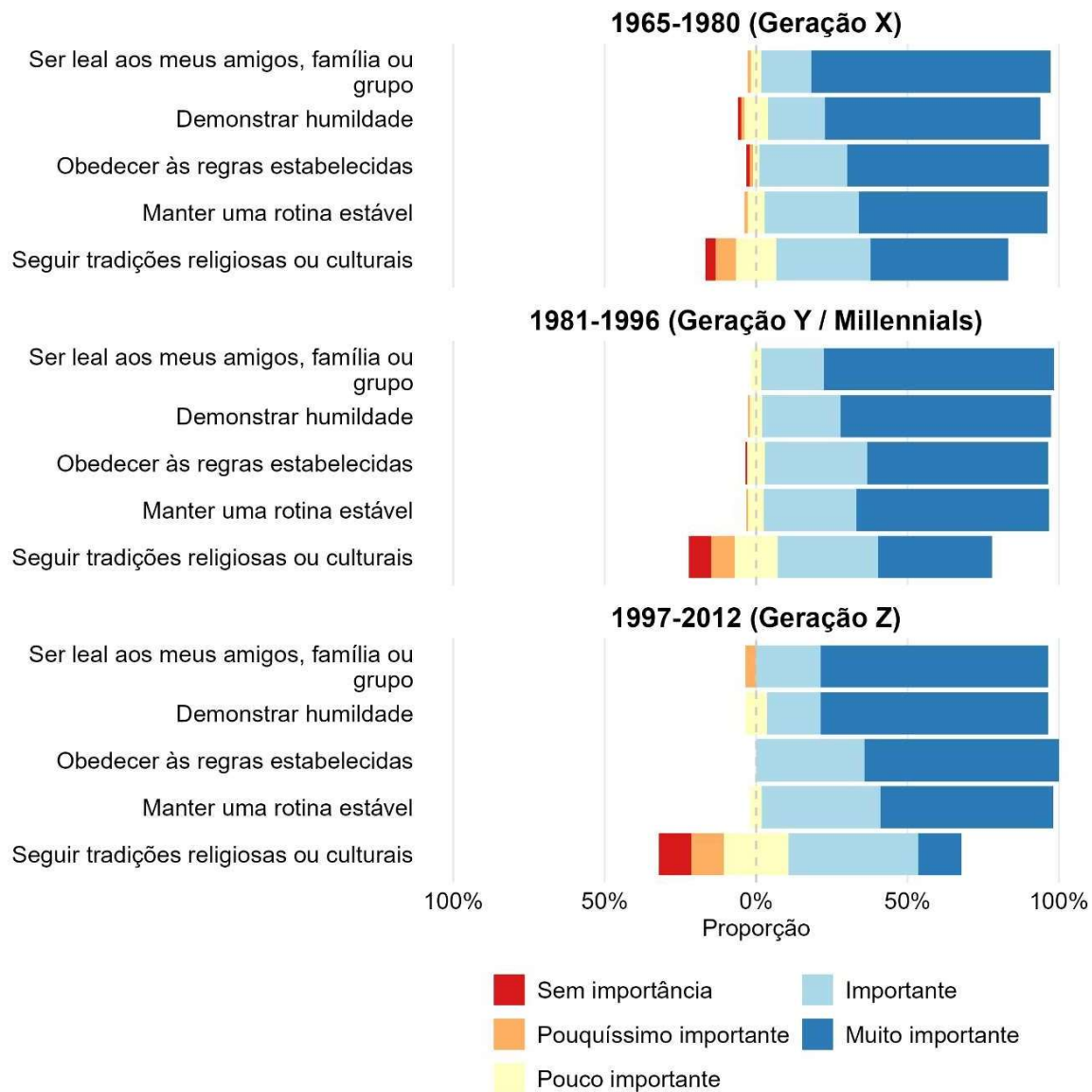
Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Legenda: Resultados das análises estatísticas das afirmações relacionadas à dimensão Conservação, avaliando as diferenças entre os grupos por meio do teste do qui-quadrado (χ^2). São apresentados os graus de liberdade (gl), os valores de p e os valores de p ajustados pelo método *False Discovery Rate* (*FDR*).

Os resultados da dimensão “Conservação” evidenciam a elevada valorização de aspectos relacionados à lealdade, ao respeito às regras, à estabilidade e à humildade em todas as gerações analisadas. De maneira geral, os padrões observados foram bastante semelhantes entre os grupos geracionais, corroborando a ausência de diferenças estatisticamente significativas, como indicado pelo teste de Kruskal-Wallis. A afirmação “Ser leal aos meus amigos, família ou grupo” apresentou os maiores níveis de concordância em todas as gerações, com medianas máximas e dispersão reduzida das respostas. Tanto a Geração X quanto os *Millennials* apresentaram mediana de 5 e intervalo interquartil de 5–5, enquanto a Geração Z apresentou mediana máxima, com

variação mínima nas respostas (5 [4,75–5]). Esses resultados sugerem forte consenso intergeracional quanto à importância atribuída à lealdade e aos vínculos interpessoais. As afirmações relacionadas à humildade, à obediência às regras estabelecidas e à manutenção de uma rotina estável também apresentaram medianas elevadas, predominantemente iguais a 5, com intervalos interquartis concentrados entre 4 e 5. Esse padrão indica uma ampla valorização de aspectos associados à estabilidade social, à conformidade e à convivência coletiva entre os diferentes grupos etários. Por outro lado, a afirmação “Seguir tradições religiosas ou culturais” apresentou os menores valores médios da dimensão e maior dispersão das respostas em todas as gerações, especialmente entre *Millennials* e Geração Z. Embora a mediana tenha permanecido igual a 4 nos três grupos, observou-se redução progressiva das médias entre gerações mais jovens, passando de 4,09 na geração X para 3,39 na Geração Z. Além disso, os intervalos interquartis mais amplos, particularmente entre os *Millennials* (4 [3–5]), indicam maior heterogeneidade nas respostas relacionadas à valorização de tradições religiosas e culturais. De forma geral, os resultados sugerem que os valores associados à conservação são amplamente compartilhados entre as gerações analisadas, especialmente no que se refere à lealdade, à humildade e à estabilidade. Entretanto, aspectos relacionados às tradições religiosas e culturais parecem apresentar maior variabilidade individual e uma tendência descritiva de menor valorização entre os grupos mais jovens.

Figura 3 - Distribuição percentual das respostas referente a dimensão Conservação



Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Legenda: Distribuição percentual das respostas às afirmações da dimensão “Conservação” na escala *Likert* de 5 pontos.

4.3.3 Autopromoção

A dimensão da “Autopromoção” mostrou forte valorização de atributos ligados à autorrealização, ao prestígio social e ao sucesso pessoal. A afirmação “Realizar sonhos e alcançar meus objetivos” registrou o valor médio mais elevado da categoria ($M = 4,72$; $\pm DP = 0,53$), com mediana de 5 e nível de concordância de 96,7%, o que indica forte consenso entre o pessoal do

TJGO (Figura 4). O IQR igual a 0 indica forte concentração das respostas nas categorias positivas da escala. Já as afirmações “Ser respeitado(a)”, “Conquistar sucesso pessoal” e “Demonstrar coragem diante de desafios” registraram também elevados níveis de concordância, todos superiores a 93%, tendo as médias variado entre 4,56 e 4,60. Estes resultados revelam uma forte valorização associada ao prestígio social, ao sucesso pessoal e à habilidade de enfrentar dificuldades. Além disso, os baixos valores de desvio padrão e o IQR igual a 1 sugerem pequena dispersão das respostas e homogeneidade na percepção dos participantes. Em contrapartida, a afirmação “Ter autoridade sobre os outros” registrou o valor médio mais baixo da categoria ($M = 2,57$; $DP = \pm 1,11$), o menor percentual de concordância (19,3%) e os percentuais mais elevados de discordância (40,7%) e de neutralidade (40,0%) (Figura 4). A mediana de 3 aponta para uma tendência de posicionamento mais neutro relativamente ao item, enquanto o desvio padrão mais elevado observado sugere maior heterogeneidade nas percepções dos participantes. A consistência interna da dimensão “Autopromoção” foi considerada moderada, com alfa de Cronbach de 0,67, o que indica uma coerência aceitável entre as afirmações dessa dimensão.

Na dimensão Autopromoção, não foram observadas diferenças entre as gerações avaliadas em nenhuma das afirmações analisadas. Após a correção para múltiplas comparações pelo método FDR, todos os valores permaneceram acima do nível de significância adotado ($p\text{-FDR} > 0,05$), indicando ausência de evidências de diferenças geracionais consistentes nessa dimensão (Tabela 3). A afirmação “Realizar sonhos e alcançar meus objetivos” apresentou o maior valor do teste qui-quadrado ($\chi^2 = 5,570$; $gl = 2$; $p = 0,062$), aproximando-se do limiar convencional de significância, embora tenha permanecido não significativa após a correção ($p\text{-FDR} = 0,309$). As demais afirmações apresentaram valores reduzidos de qui-quadrado e elevados valores de p , incluindo “Ser respeitado(a)” ($\chi^2 = 1,055$; $gl = 2$; $p = 0,590$; $p\text{-FDR} = 0,636$), “Demonstrar coragem diante de desafios” ($\chi^2 = 0,903$; $gl = 2$; $p = 0,637$; $p\text{-FDR} = 0,636$), “Conquistar sucesso pessoal” ($\chi^2 = 3,777$; $gl = 2$; $p = 0,151$; $p\text{-FDR} = 0,377$) e “Ter autoridade sobre os outros” ($\chi^2 = 2,484$; $gl = 2$; $p = 0,289$; $p\text{-FDR} = 0,481$). De maneira geral, os resultados sugerem que os valores associados à Autopromoção, como realização pessoal, reconhecimento social, enfrentamento de desafios, sucesso e autoridade, foram percebidos de forma semelhante entre as diferentes gerações avaliadas. Embora a busca por realização de objetivos tenha apresentado indícios de maior variação entre os grupos, a ausência de significância após a correção estatística indica que essa tendência deve ser interpretada com cautela.

Tabela 3 - Resultados das análises estatísticas relacionadas à dimensão Autopromoção

Afirmção	χ^2	gl	p-valor	p-FDR
Realizar sonhos e alcançar meus objetivos	5,570	2	0,062	0,309
Ser respeitado(a)	1,055	2	0,590	0,636
Demonstrar coragem diante de desafios	0,903	2	0,637	0,636
Conquistar sucesso pessoal	3,777	2	0,151	0,377
Ter autoridade sobre os outros	2,484	2	0,289	0,481

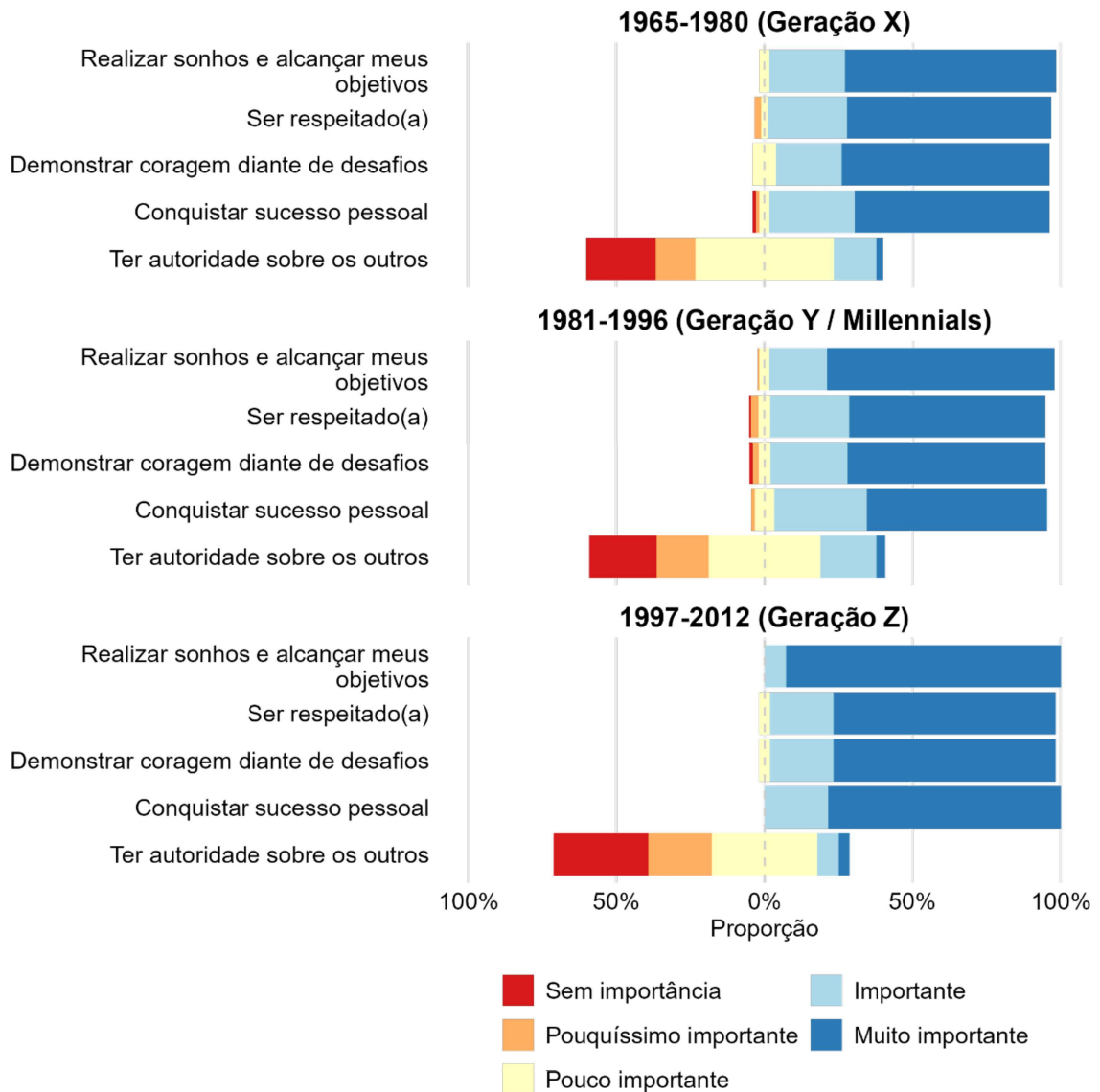
Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Legenda: Resultados das análises estatísticas das afirmações relacionadas à dimensão Autopromoção, avaliando as diferenças entre os grupos por meio do teste do qui-quadrado (χ^2). São apresentados os graus de liberdade (gl), os valores de p e os valores de p ajustados pelo método *False Discovery Rate*.

Os resultados da dimensão “Autopromoção” indicam uma elevada valorização de aspectos relacionados à realização pessoal, ao reconhecimento e à superação de desafios entre todas as gerações analisadas. De modo geral, os padrões observados foram bastante semelhantes entre os grupos geracionais, o que reforça os resultados do teste de Kruskal-Wallis, que não identificou diferenças entre as gerações. A afirmação “Realizar sonhos e alcançar meus objetivos” apresentou os maiores níveis de concordância em todas as gerações, com medianas máximas e dispersão reduzida das respostas. Esse padrão foi particularmente evidente na Geração Z, que apresentou média de 4,93, desvio padrão reduzido e intervalo interquartil de 5–5, indicando forte consenso entre os participantes mais jovens quanto à importância atribuída à realização pessoal. As afirmações relacionadas à coragem diante de desafios, respeito interpessoal e sucesso pessoal também apresentaram medianas iguais a 5 nas três gerações, com intervalos interquartis predominantemente entre 4 e 5. Esses resultados sugerem uma ampla valorização de atributos associados ao reconhecimento social, ao desenvolvimento individual e à capacidade de superação, independentemente da geração. Embora as diferenças não tenham sido estatisticamente significativas, observou-se, descritivamente, que a Geração Z apresentou médias ligeiramente superiores e menor dispersão das respostas em diversas afirmações da dimensão, especialmente em “Conquistar sucesso pessoal”, “Demonstrar coragem diante de desafios” e “Ser respeitado(a)”. Esse padrão pode indicar maior homogeneidade entre os participantes mais jovens na valorização de objetivos individuais e reconhecimento pessoal. Por outro lado, a afirmação “Ter autoridade sobre os outros” apresentou os menores valores da dimensão em todas as gerações, com medianas iguais a 3 entre a Geração X e os *Millennials*, e mediana igual a 2 na Geração Z. Além disso, observou-se maior dispersão das respostas para esse item, especialmente

entre os participantes mais jovens, cujo intervalo interquartil variou de 1 a 3. Esses resultados sugerem menor valorização de relações hierárquicas baseadas em autoridade e controle interpessoal, particularmente entre indivíduos da Geração Z. De maneira geral, os resultados indicam que as diferentes gerações compartilham forte valorização de metas relacionadas à realização pessoal, ao reconhecimento e ao crescimento individual, enquanto aspectos ligados ao exercício de autoridade sobre outras pessoas tendem a ser menos valorizados, sobretudo entre os participantes mais jovens.

Figura 4 - Distribuição percentual das respostas referente a dimensão Autopromoção



Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Legenda: Distribuição percentual das respostas às afirmações da dimensão “Autopromoção” na escala *Likert* de 5 pontos.

4.3.4 Autotranscendência

A dimensão "Autotranscendência" foi a que apresentou os maiores níveis de concordância entre todas as dimensões avaliadas sobre os valores pessoais dos colaboradores do TJGO, demonstrando a forte valorização de ideias relacionadas ao altruísmo, à responsabilidade social, ao cuidado interpessoal e à ética nas relações humanas. As afirmações "Demonstrar honestidade e

sinceridade" ($M = 4,83$; $DP = \pm 0,42$) e "Atuar de modo responsável perante a sociedade" ($M = 4,81$; $DP = \pm 0,46$) apresentaram as maiores médias da dimensão, ambas com mediana de 5 e valores de concordância superiores a 98%, revelando um grande consenso entre os participantes. Os baixos valores obtidos pelos desvios padrão e IQR iguais a 0 realçam grande similaridade nas respostas. Outros itens relacionados à gratidão, à harmonia na família, à compaixão e à proteção dos próximos também apresentaram médias elevadas ($M \geq 4,68$) e valores de concordância superiores a 95%, o que demonstra forte adesão dos participantes a valores pró-sociais e relacionais. De modo geral, os itens revelaram baixa dispersão nas respostas, com medianas iguais a 5 e IQR entre 0 e 1, sugerindo elevada concordância nas percepções dos participantes. O item "Proteger a natureza" também apresentou um elevado nível de concordância (90,9%), o que sinaliza uma importante valorização das questões ambientais entre os participantes. Por outro lado, o item "Perdoar o erro dos outros" foi aquele que apresentou a menor média da dimensão ($M = 4,23$; $DP = 0,85$) e o menor valor de concordância (82,9%), bem como a maior percentagem de respostas neutras (12,7%), apontando para uma maior diversidade na forma como os participantes viam o perdão no plano interpessoal (Figura 5). A dimensão "Autotranscendência" apresentou uma elevada consistência interna, com um alfa de Cronbach igual a 0,90, revelando uma excelente coerência entre as afirmações.

Na dimensão Autotranscendência, não foram observadas diferenças entre as gerações avaliadas (Geração X, *Millennials*/Geração Y e Geração Z) para nenhuma das afirmações. Todos os valores de p e os valores ajustados pelo método FDR permaneceram acima do nível de significância adotado ($p\text{-}FDR > 0,05$), indicando ausência de evidências de diferenças geracionais consistentes para os valores associados a essa dimensão. Entre as afirmações avaliadas, "Manter relacionamentos familiares harmoniosos" apresentou o maior valor do teste qui-quadrado ($\chi^2 = 3,610$; $gl = 2$; $p = 0,164$; $p\text{-}FDR = 0,702$), seguida de "Agradecer pelo que conquistei" ($\chi^2 = 2,781$; $gl = 2$; $p = 0,249$; $p\text{-}FDR = 0,702$) e "Proteger a natureza" ($\chi^2 = 2,741$; $gl = 2$; $p = 0,254$; $p\text{-}FDR = 0,702$). Entretanto, nenhuma dessas associações apresentou evidência estatística suficiente para indicar diferenças entre as gerações. As demais afirmações apresentaram valores reduzidos de qui-quadrado e elevados valores de p , como "Demonstrar honestidade e sinceridade" ($\chi^2 = 0,726$; $gl = 2$; $p = 0,695$; $p\text{-}FDR = 0,868$), "Atuar de modo responsável perante a sociedade" ($\chi^2 = 0,875$; $gl = 2$; $p = 0,646$; $p\text{-}FDR = 0,868$), "Cultivar o amor em meus relacionamentos" ($\chi^2 = 0,204$; $gl = 2$; $p = 0,903$; $p\text{-}FDR = 0,903$) e "Proteger as

peças próximas de mim” ($\chi^2 = 0,246$; $gl = 2$; $p = 0,884$; $p\text{-}FDR = 0,903$). De forma geral, os resultados sugerem elevada homogeneidade entre as gerações em relação aos valores ligados à Autotranscendência, incluindo aspectos relacionados à honestidade, responsabilidade social, relações interpessoais, altruísmo, cuidado com pessoas próximas e preocupações ambientais. Esse padrão indica que valores associados ao bem-estar coletivo e à preocupação com outras pessoas parecem ser compartilhados de maneira semelhante entre os diferentes grupos geracionais avaliados.

Tabela 4 - Resultados das análises estatísticas relacionadas à dimensão Autotranscendência

Afirmação	χ^2	gl	p-valor	p-FDR
Demonstrar honestidade e sinceridade	0,726	2	0,695	0,868
Atuar de modo responsável perante a sociedade	0,875	2	0,646	0,868
Agradecer pelo que conquistei	2,781	2	0,249	0,702
Manter relacionamentos familiares harmoniosos	3,610	2	0,164	0,702
Cultivar o amor em meus relacionamentos	0,204	2	0,903	0,903
Ajudar as pessoas que estão próximas	2,121	2	0,346	0,702
Proteger as pessoas próximas de mim	0,246	2	0,884	0,903
Ser generoso(a) com outras pessoas	1,730	2	0,421	0,702
Proteger a natureza	2,741	2	0,254	0,702
Perdoar os erros dos outros	1,956	2	0,376	0,702

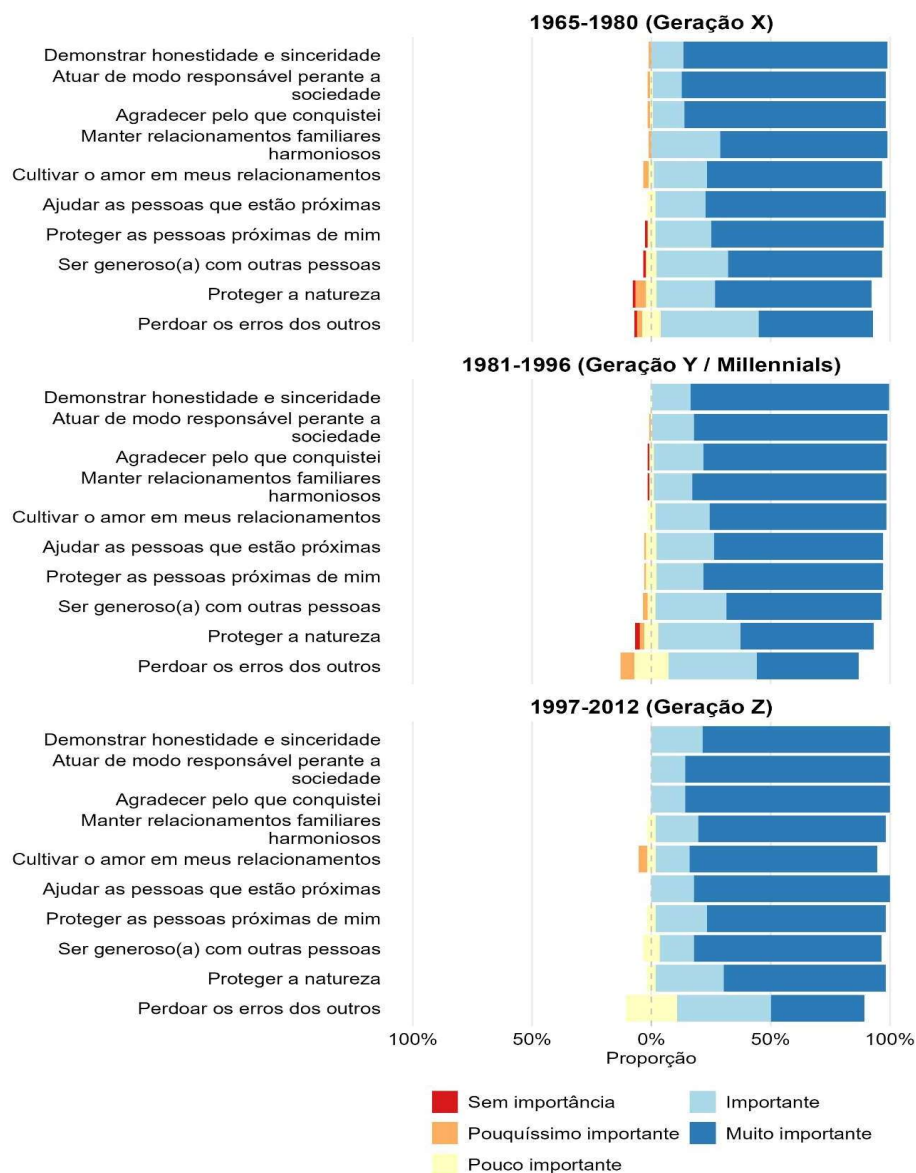
Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Legenda: Resultados das análises estatísticas das afirmações relacionadas à dimensão Autotranscendência, avaliando diferenças entre os grupos por meio do teste qui-quadrado (χ^2). São apresentados os graus de liberdade (gl), valores de p e valores de p ajustados pelo método *False Discovery Rate* (FDR).

Os resultados da dimensão “Autotranscendência” evidenciam um padrão extremamente elevado e homogêneo de valorização de aspectos relacionados à honestidade, responsabilidade social, altruísmo e manutenção de vínculos interpessoais entre todas as gerações analisadas. De maneira geral, essa foi a dimensão que apresentou as maiores medianas e menor dispersão das respostas, reforçando os resultados do teste de Kruskal-Wallis, que não identificou diferenças estatisticamente significativas entre os grupos geracionais. As afirmações “Demonstrar honestidade e sinceridade”, “Atuar de modo responsável perante a sociedade” e “Agradecer pelo que conquistei” apresentaram os maiores níveis de concordância em todas as gerações, com medianas máximas e intervalos interquartis frequentemente iguais a 5–5. Esse padrão sugere forte consenso entre os participantes quanto à importância de valores éticos, responsabilidade coletiva

e gratidão, independentemente da faixa geracional. As afirmações relacionadas à manutenção de relacionamentos harmoniosos, proteção de pessoas próximas, cultivo do amor nos relacionamentos e ajuda ao próximo também apresentaram medianas elevadas, predominantemente iguais a 5, com reduzida dispersão das respostas. A Geração Z, em particular, apresentou baixa variabilidade em diversos itens da dimensão, indicando elevada homogeneidade na valorização de aspectos associados ao cuidado interpessoal e solidariedade. Embora não tenham sido observadas diferenças estatisticamente significativas entre as gerações, algumas tendências descritivas podem ser destacadas. A Geração Z apresentou médias ligeiramente superiores em afirmações relacionadas à responsabilidade social, ajuda ao próximo e proteção da natureza, sugerindo forte alinhamento dos participantes mais jovens com valores coletivos e socioambientais. Por outro lado, as Gerações X e Y apresentaram médias discretamente superiores para a afirmação “Perdoar os erros dos outros”, embora as medianas tenham permanecido semelhantes entre os grupos. A afirmação “Perdoar os erros dos outros” apresentou os menores valores relativos da dimensão em todas as gerações, além de maior dispersão das respostas, com medianas iguais a 4 e intervalos interquartis variando entre 4 e 5. Esse padrão sugere que, embora o perdão ainda seja amplamente valorizado, existe maior heterogeneidade individual nesse aspecto quando comparado aos demais valores da dimensão. De maneira geral, os resultados indicam que os valores relacionados à empatia, ética, solidariedade e responsabilidade social são amplamente compartilhados entre as diferentes gerações analisadas, constituindo um dos padrões mais consistentes observados em todo o conjunto de dimensões avaliadas.

Figura 5 - Distribuição percentual das respostas referente a dimensão Autotranscendência



Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Legenda: Distribuição percentual das respostas às afirmações da dimensão “Autotranscendência” na escala Likert de 5 pontos.

4.4 VALORES RELATIVOS AO TRABALHO

4.4.1 Realização no Trabalho

Os itens relacionados à dimensão “Realização no Trabalho” apresentaram elevados níveis de concordância entre os funcionários do TJGO, evidenciando forte valorização de aspectos associados ao desenvolvimento profissional, à satisfação ocupacional e ao sentido atribuído ao

trabalho. A afirmação “Ter oportunidades de crescimento profissional” apresentou a maior média da dimensão ($M = 4,66$; $DP = \pm 0,56$), com mediana de 5 e concordância de 96,4%, indicando amplo consenso entre os respondentes quanto à importância das oportunidades de progressão profissional. As afirmações “Desenvolver minhas habilidades profissionais”, “Sentir satisfação com as tarefas que realizo” e “Sentir que meu trabalho tem sentido” também apresentaram médias elevadas ($M \geq 4,63$) e percentuais de concordância superiores a 94%, sugerindo forte valorização de aspectos relacionados ao aprendizado contínuo, à realização pessoal e ao propósito no ambiente de trabalho. Os baixos valores de desvio padrão e de IQR, iguais a 1, indicam dispersão reduzida das respostas e elevada homogeneidade entre os participantes. A afirmação “Ter reconhecimento por meu desempenho” também apresentou um elevado nível de concordância (93,4%), o que demonstra que o reconhecimento profissional constitui um aspecto relevante para os participantes. Por outro lado, a afirmação “Ter autonomia para decidir sobre meu trabalho” apresentou a menor média da dimensão ($M = 4,30$; $DP = \pm 0,80$) e o menor percentual de concordância (86,6%), além da maior proporção de respostas neutras (11,3%), sugerindo maior variabilidade nas percepções relacionadas à autonomia no contexto laboral (Figura 6). A dimensão “Realização no Trabalho” apresentou elevada consistência interna, com alfa de Cronbach de 0,86, indicando excelente coerência entre as afirmações.

Na dimensão Realização no Trabalho, não foram observadas diferenças significativas entre as gerações avaliadas em nenhuma das afirmações analisadas após a correção para múltiplas comparações pelo método *FDR* ($p\text{-FDR} > 0,05$) (Tabela 5). Esses resultados indicam que aspectos relacionados ao desenvolvimento profissional, à satisfação no trabalho, ao reconhecimento e à autonomia apresentaram padrões semelhantes entre os grupos geracionais. A afirmação “Ter oportunidades de crescimento profissional” apresentou o maior valor do teste qui-quadrado ($\chi^2 = 5,994$; $gl = 2$; $p = 0,050$), situando-se exatamente no limiar convencional de significância antes da correção estatística. Entretanto, após o ajuste pelo método *FDR*, esse resultado deixou de ser significativo ($p\text{-FDR} = 0,229$), sugerindo que a evidência inicial de diferença entre gerações deve ser interpretada com cautela. As demais afirmações apresentaram valores reduzidos de qui-quadrado e elevados valores de p , incluindo “Sentir satisfação com as tarefas que realizo” ($\chi^2 = 1,029$; $gl = 2$; $p = 0,598$; $p\text{-FDR} = 0,716$), “Sentir que meu trabalho tem sentido” ($\chi^2 = 0,464$; $gl = 2$; $p = 0,793$; $p\text{-FDR} = 0,793$), “Desenvolver minhas habilidades profissionais” ($\chi^2 = 3,216$; $gl = 2$; $p = 0,200$; $p\text{-FDR} = 0,600$), “Ter reconhecimento por meu

desempenho” ($\chi^2 = 1,517$; gl = 2; p = 0,468; p-FDR = 0,716) e “Ter autonomia para decidir sobre meu trabalho” ($\chi^2 = 1,454$; gl = 2; p = 0,483; p-FDR = 0,716). De maneira geral, os resultados sugerem que os fatores relacionados à realização no trabalho foram valorizados de forma semelhante entre as diferentes gerações. Embora a percepção sobre oportunidades de crescimento profissional tenha apresentado um indício inicial de variação entre os grupos, a ausência de significância após a correção estatística indica que não há evidências robustas de diferenças geracionais consistentes nessa dimensão.

Tabela 5 - Resultados das análises estatísticas relacionadas à dimensão realização no trabalho

Afirmação	χ^2	gl	p-valor	p-FDR
Ter oportunidades de crescimento profissional	5,994	2	0,050	0,229
Sentir satisfação com as tarefas que realizo	1,029	2	0,598	0,716
Sentir que meu trabalho tem sentido	0,464	2	0,793	0,793
Desenvolver minhas habilidades profissionais	3,216	2	0,200	0,600
Ter reconhecimento por meu desempenho	1,517	2	0,468	0,716
Ter autonomia para decidir sobre meu trabalho	1,454	2	0,483	0,716

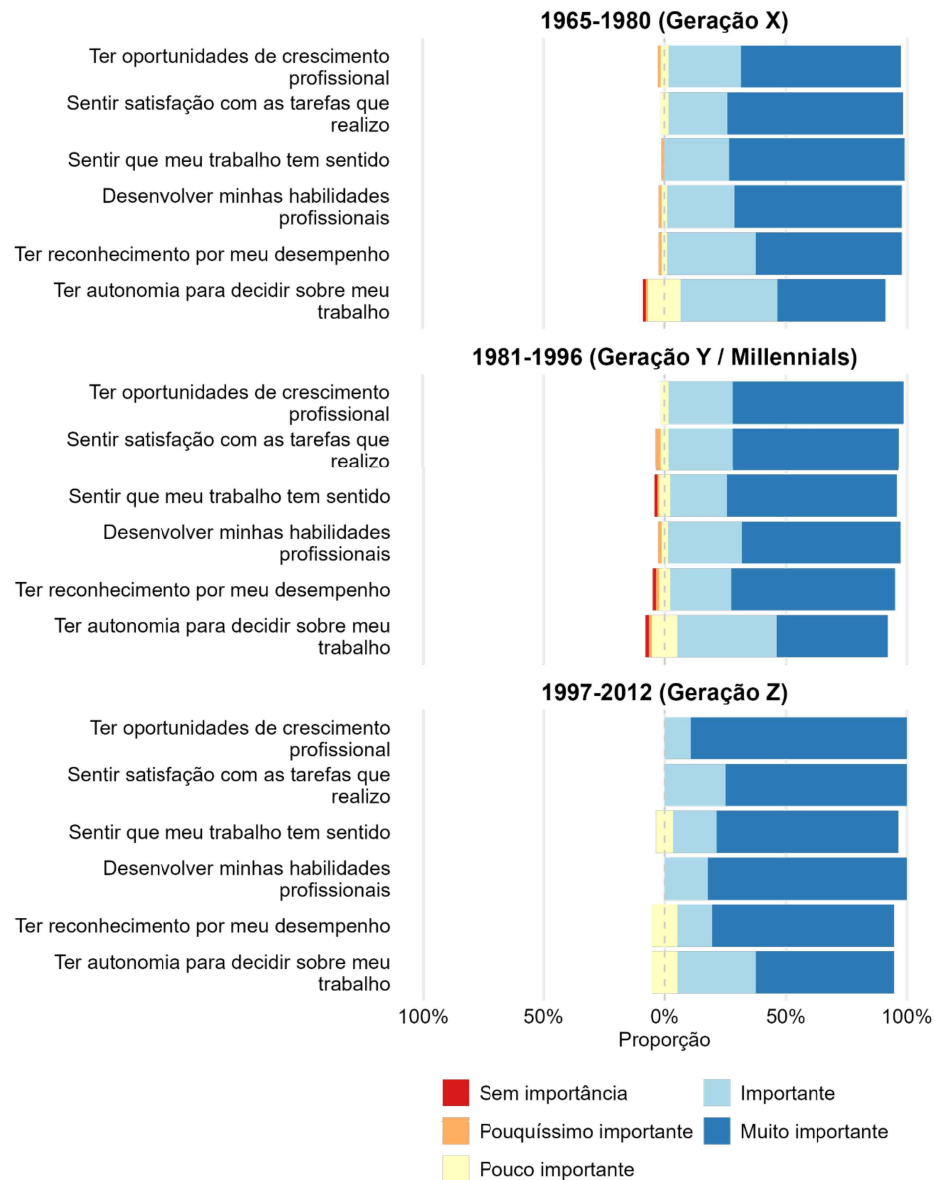
Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Legenda: Resultados das análises estatísticas das afirmações relacionadas à dimensão Realização no trabalho, avaliando diferenças entre os grupos por meio do teste qui-quadrado (χ^2). São apresentados os graus de liberdade (gl), valores de p e valores de p ajustados pelo método *False Discovery Rate* (FDR).

Os resultados da dimensão “Realização no Trabalho” evidenciam uma elevada valorização de aspectos relacionados ao desenvolvimento profissional, à satisfação com o trabalho e ao crescimento na carreira entre todas as gerações analisadas. De maneira geral, os padrões observados foram bastante semelhantes entre os grupos geracionais, corroborando os resultados do teste de Kruskal-Wallis, que não identificou diferenças estatisticamente significativas entre as gerações. As afirmações “Sentir que meu trabalho tem sentido”, “Sentir satisfação com as tarefas que realizo”, “Desenvolver minhas habilidades profissionais” e “Ter oportunidades de crescimento profissional” apresentaram os maiores níveis de concordância em todas as gerações, com medianas predominantemente iguais a 5 e intervalos interquartis concentrados entre 4 e 5. Esses resultados indicam forte consenso quanto à importância da realização profissional e do desenvolvimento de competências no ambiente de trabalho. Embora as diferenças entre gerações não tenham sido estatisticamente significativas, algumas tendências descritivas podem ser observadas. A Geração Z apresentou médias ligeiramente superiores e

menor dispersão das respostas em praticamente todas as afirmações da dimensão, especialmente em “Ter oportunidades de crescimento profissional” e “Desenvolver minhas habilidades profissionais”, ambas com mediana igual a 5 e intervalo interquartil de 5–5. Esse padrão sugere elevada homogeneidade entre os participantes mais jovens quanto à valorização de crescimento profissional, aprendizagem contínua e progressão na carreira. As Gerações X e Y também apresentaram avaliações bastante elevadas para os diferentes itens da dimensão, com pequenas variações entre as médias. Entre os participantes da Geração X, destacou-se ligeiramente a percepção de sentido no trabalho e satisfação com as tarefas desempenhadas, enquanto entre os *Millennials* observou-se maior valorização das oportunidades de crescimento profissional. A afirmação “Ter autonomia para decidir sobre meu trabalho” apresentou os menores valores relativos dentro da dimensão em todas as gerações, embora ainda mantendo medianas elevadas. As Gerações X e Y apresentaram mediana igual a 4, enquanto a Geração Z apresentou mediana igual a 5, sugerindo tendência descritiva de maior valorização da autonomia profissional entre os participantes mais jovens. Além disso, esse item apresentou maior dispersão das respostas em comparação aos demais aspectos da dimensão, indicando maior variabilidade individual quanto às percepções sobre autonomia no trabalho. De maneira geral, os resultados sugerem que a realização profissional, o desenvolvimento de habilidades e o crescimento na carreira constituem valores amplamente compartilhados entre as diferentes gerações analisadas, com elevada convergência das respostas e pequenas variações descritivas entre os grupos etários.

Figura 6 - Distribuição percentual das respostas referente a dimensão Realização no Trabalho



Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Legenda: Distribuição percentual das respostas às afirmações da dimensão “Realização no Trabalho” na escala Likert de 5 pontos.

4.4.2 Relações Sociais

Os itens relacionados à dimensão “Relações Sociais” apresentaram elevados níveis de concordância entre os participantes, indicando forte valorização de aspectos associados à convivência harmoniosa, ao apoio interpessoal e à cooperação no ambiente de trabalho. A afirmação “Ter um ambiente harmonioso de convivência” apresentou a maior média da dimensão

($M = 4,72$; $DP = 0,48$), com mediana de 5 e concordância de 98,9%, evidenciando amplo consenso quanto à importância de relações interpessoais positivas no contexto laboral. As afirmações “Receber orientação adequada quando necessário”, “Ter apoio da chefia imediata” e “Ser respeitado(a) pelas pessoas com quem trabalho” também apresentaram médias elevadas ($M \geq 4,64$) e percentuais de concordância superiores a 96%, sugerindo forte suporte profissional, respeito mútuo e qualidade das interações sociais no ambiente de trabalho. Além disso, os baixos valores de desvio padrão e de IQR iguais a 1 indicam baixa dispersão das respostas e elevada homogeneidade entre os participantes. Os itens relacionados ao relacionamento com colegas e ao trabalho cooperativo em equipe também apresentaram elevados níveis de concordância ($\geq 96\%$), reforçando a importância atribuída às relações colaborativas e ao convívio social no exercício profissional (Figura 7). A dimensão “Relações Sociais” apresentou elevada consistência interna, com alfa de Cronbach de 0,89.

Na dimensão de Relações Sociais, não foram observadas diferenças entre as gerações avaliadas em nenhuma das afirmações analisadas. Após a correção para múltiplas comparações pelo método *FDR*, todos os valores permaneceram acima do nível de significância adotado ($p\text{-}FDR > 0,05$), indicando ausência de diferenças geracionais consistentes nessa dimensão. Entre as afirmações avaliadas, “Trabalhar em equipe de forma cooperativa” apresentou o maior valor do teste qui-quadrado ($\chi^2 = 3,557$; $gl = 2$; $p = 0,169$; $p\text{-}FDR = 0,448$), seguida por “Receber orientação adequada quando necessário” ($\chi^2 = 3,299$; $gl = 2$; $p = 0,192$; $p\text{-}FDR = 0,448$), “Ter apoio da chefia imediata” ($\chi^2 = 2,533$; $gl = 2$; $p = 0,282$; $p\text{-}FDR = 0,448$) e “Ter um bom relacionamento com colegas” ($\chi^2 = 2,417$; $gl = 2$; $p = 0,299$; $p\text{-}FDR = 0,448$). Entretanto, nenhuma dessas afirmações apresentou evidências estatísticas suficientes para indicar diferenças entre os grupos geracionais. As demais variáveis apresentaram valores reduzidos de qui-quadrado e elevados valores de p , como “Ter um ambiente harmonioso de convivência” ($\chi^2 = 0,551$; $gl = 2$; $p = 0,759$; $p\text{-}FDR = 0,759$) e “Ser respeitado(a) pelas pessoas com quem trabalho” ($\chi^2 = 1,334$; $gl = 2$; $p = 0,513$; $p\text{-}FDR = 0,615$). De forma geral, os resultados sugerem elevada homogeneidade entre as gerações quanto aos aspectos relacionados às Relações Sociais no ambiente de trabalho, incluindo convivência harmoniosa, apoio interpessoal, cooperação, respeito e relacionamento entre colegas. Esse padrão indica que esses fatores parecem ser valorizados de forma semelhante entre os diferentes grupos geracionais avaliados, sem evidências de diferenças consistentes associadas à faixa de nascimento.

Tabela 6 - Resultados das análises estatísticas relacionadas à dimensão Relações Sociais

Afirmção	χ^2	gl	p-valor	p-FDR
Ter um ambiente harmonioso de convivência	0,551	2	0,759	0,759
Receber orientação adequada quando necessário	3,299	2	0,192	0,448
Ter apoio da chefia imediata	2,533	2	0,282	0,448
Ser respeitado(a) pelas pessoas com quem trabalho	1,334	2	0,513	0,615
Trabalhar em equipe de forma cooperativa	3,557	2	0,169	0,448
Ter um bom relacionamento com colegas	2,417	2	0,299	0,448

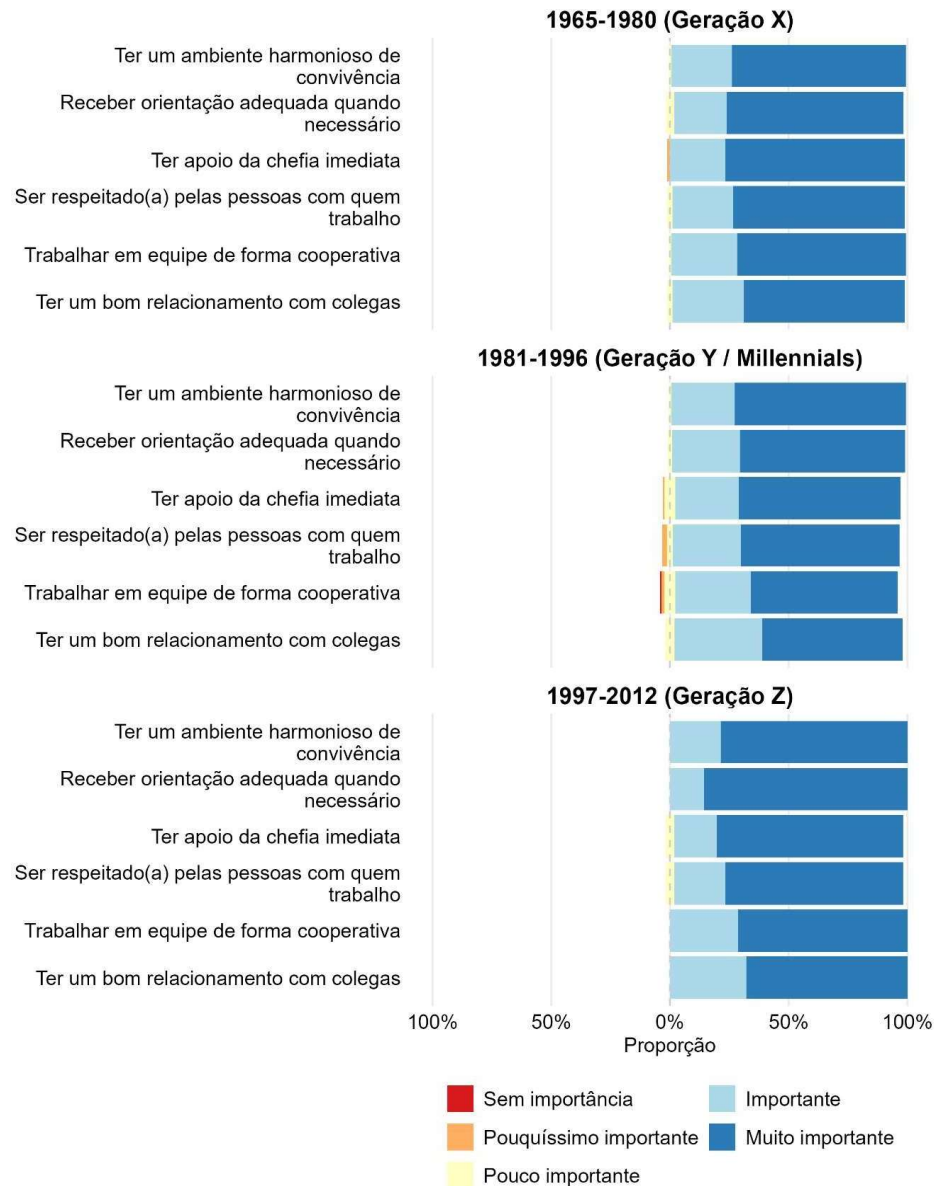
Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Legenda: Resultados das análises estatísticas das afirmações relacionadas à dimensão Relações Sociais, avaliando as diferenças entre os grupos por meio do teste do qui-quadrado (χ^2). São apresentados os graus de liberdade (gl), os valores de p e os valores de p ajustados pelo método *False Discovery Rate* (FDR).

Os resultados da dimensão “Relações Sociais” evidenciam elevada valorização de aspectos relacionados à convivência harmoniosa, ao apoio interpessoal e cooperação no ambiente de trabalho entre todas as gerações analisadas. De maneira geral, os padrões observados foram extremamente homogêneos entre os grupos geracionais, corroborando os resultados do teste de Kruskal-Wallis, que não identificou diferenças estatisticamente significativas entre as gerações. As afirmações “Ter apoio da chefia imediata”, “Ter um ambiente harmonioso de convivência” e “Receber orientação adequada quando necessário” apresentaram os maiores níveis de concordância entre as três gerações, com medianas máximas e dispersão reduzida das respostas. Esse padrão foi particularmente evidente na Geração Z, que apresentou intervalos interquartis iguais a 5–5 para diversas afirmações da dimensão, indicando elevada homogeneidade entre os participantes mais jovens quanto à importância atribuída ao suporte interpessoal e à qualidade das relações no ambiente profissional. As afirmações relacionadas ao respeito interpessoal, à cooperação em equipe e ao bom relacionamento com colegas também apresentaram medianas iguais a 5 em todas as gerações, com intervalos interquartis predominantemente concentrados entre 4 e 5. Esses resultados sugerem forte consenso entre os participantes quanto à relevância das relações colaborativas e do clima organizacional positivo no contexto de trabalho. Embora não tenham sido observadas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos geracionais, algumas tendências descritivas podem ser destacadas. A Geração Z apresentou, em geral, médias ligeiramente superiores e menor dispersão das respostas em comparação às gerações X e Y, especialmente para as afirmações relacionadas ao recebimento de orientação adequada e à convivência harmoniosa. Esse padrão sugere maior homogeneidade entre os

participantes mais jovens quanto à valorização das relações interpessoais positivas e do apoio institucional no ambiente profissional. Por outro lado, os *Millennials* apresentaram médias discretamente menores e maior dispersão das respostas nos itens relacionados ao trabalho cooperativo e ao relacionamento com colegas, embora as medianas tenham permanecido elevadas e semelhantes entre as gerações. Ainda assim, os resultados indicam que aspectos ligados à convivência, ao respeito e à cooperação constituem valores amplamente compartilhados entre os diferentes grupos etários analisados. De maneira geral, os resultados sugerem forte convergência geracional quanto à importância das relações sociais no ambiente de trabalho, evidenciando que o suporte interpessoal, o respeito mútuo e a cooperação são elementos centrais e amplamente valorizados, independentemente da geração dos participantes.

Figura 7 - Distribuição percentual das respostas referente a dimensão Relações Sociais



Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Legenda: Distribuição percentual das respostas às afirmações da dimensão “Relações Sociais” na escala Likert de 5 pontos.

4.4.3 Prestígio e Reconhecimento

Os itens relacionados à dimensão “Prestígio e Reconhecimento” apresentaram alto nível de concordância em relação a aspectos associados ao *feedback* profissional e às oportunidades de demonstrar competências no ambiente de trabalho. A afirmação “Ser valorizado(a) pela instituição” apresentou a maior média da dimensão ($M = 4,68$; $DP = 0,58$), com mediana de 5 e

concordância de 96,7%, indicando forte percepção de valorização institucional entre os participantes. As afirmações “Receber feedback positivo sobre o trabalho” e “Ter oportunidades de mostrar minhas competências” também apresentaram médias elevadas ($M \geq 4,44$) e percentuais de concordância superiores a 90%, sugerindo que os participantes atribuem grande importância ao reconhecimento interpessoal e às oportunidades de demonstrar suas competências profissionais. A afirmação “Sentir orgulho de pertencer ao TJGO” também apresentou elevado nível de concordância (87,3%), indicando forte identificação institucional entre os participantes. Por outro lado, os itens relacionados ao reconhecimento explícito e público apresentaram níveis de concordância relativamente menores. A afirmação “Ser elogiado(a) por superiores ou colegas” apresentou média de 3,94 ($DP = 0,99$), com 69,8% de concordância e alta proporção de respostas neutras (23,6%). De forma semelhante, “Ser reconhecido(a) publicamente pelo meu desempenho” apresentou a menor média da dimensão ($M = 3,62$; $DP = \pm 1,16$), além do menor percentual de concordância (55,3%) e dos maiores percentuais de discordância (14,6%) e de neutralidade (30,2%). Esses resultados sugerem maior heterogeneidade nas percepções sobre formas mais explícitas de reconhecimento profissional, especialmente as associadas à visibilidade pública do desempenho (Figura 8). A dimensão “Prestígio e Reconhecimento” apresentou elevada consistência interna, com alfa de Cronbach de 0,84, indicando excelente coerência entre as afirmações.

Na dimensão Prestígio e Reconhecimento, não foram observadas diferenças significativas entre as gerações avaliadas em nenhuma das afirmações analisadas. Após a correção para múltiplas comparações pelo método *FDR*, todos os valores ajustados permaneceram acima do nível de significância adotado ($p\text{-FDR} > 0,05$), indicando ausência de evidências de diferenças geracionais consistentes nessa dimensão. As afirmações “Ter oportunidades de mostrar minhas competências” ($\chi^2 = 5,405$; $gl = 2$; $p = 0,067$; $p\text{-FDR} = 0,214$) e “Ser reconhecido(a) publicamente pelo meu desempenho” ($\chi^2 = 5,276$; $gl = 2$; $p = 0,072$; $p\text{-FDR} = 0,214$) apresentaram os maiores valores do teste qui-quadrado e os menores valores de p entre as variáveis avaliadas, aproximando-se do limiar convencional de significância. Entretanto, após o ajuste pelo método *FDR*, essas diferenças deixaram de ser significativas, indicando que as evidências observadas inicialmente devem ser interpretadas com cautela. As demais afirmações apresentaram valores reduzidos de qui-quadrado e elevados valores de p , incluindo “Ser valorizado(a) pela instituição” ($\chi^2 = 0,643$; $gl = 2$; $p = 0,725$; $p\text{-FDR} = 0,790$), “Receber feedback

positivo sobre o trabalho” ($\chi^2 = 0,502$; gl = 2; $p = 0,778$; $p\text{-FDR} = 0,790$), “Sentir orgulho de pertencer ao TJGO” ($\chi^2 = 2,145$; gl = 2; $p = 0,342$; $p\text{-FDR} = 0,683$) e “Ser elogiado(a) por superiores ou colegas” ($\chi^2 = 0,471$; gl = 2; $p = 0,790$; $p\text{-FDR} = 0,790$). De forma geral, os resultados sugerem que os aspectos relacionados ao Prestígio e Reconhecimento no ambiente de trabalho, como valorização institucional, reconhecimento de desempenho, oportunidades de demonstrar competências e orgulho de pertencimento, foram percebidos de maneira semelhante entre as diferentes gerações avaliadas. Embora algumas variáveis tenham apresentado indícios iniciais de variação entre grupos, a ausência de significância indica que não há evidências robustas de diferenças geracionais consistentes nessa dimensão.

Tabela 7 - Resultados das análises estatísticas referente a dimensão Prestígio e Reconhecimento

Afirmação	χ^2	gl	p-valor	p-FDR
Ser valorizado(a) pela instituição	0,643	2	0,725	0,790
Receber feedback positivo sobre o trabalho	0,502	2	0,778	0,790
Ter oportunidades de mostrar minhas competências	5,405	2	0,067	0,214
Sentir orgulho de pertencer ao TJGO	2,145	2	0,342	0,683
Ser elogiado(a) por superiores ou colegas	0,471	2	0,790	0,790
Ser reconhecido(a) publicamente pelo meu desempenho	5,276	2	0,072	0,214

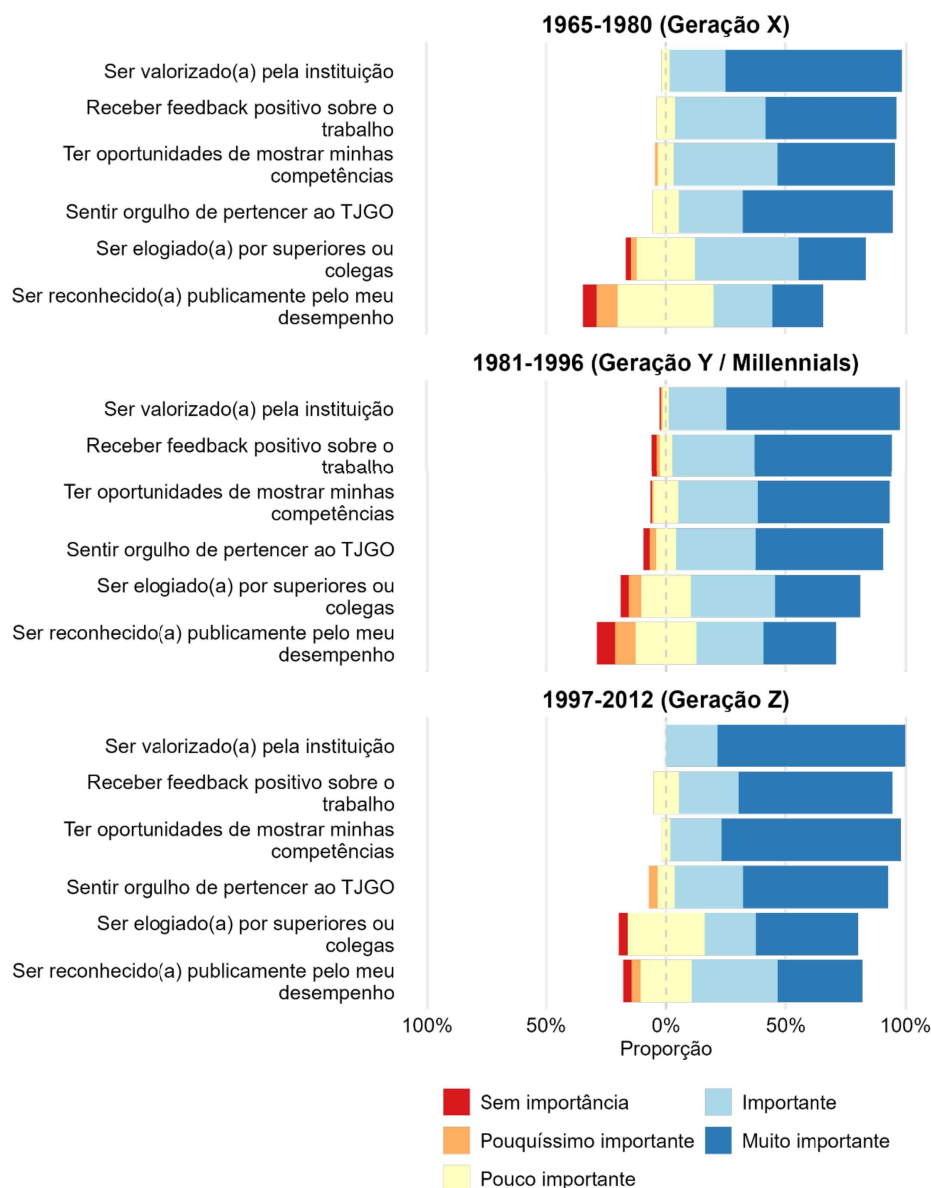
Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Legenda: Resultados das análises estatísticas das afirmações relacionadas às dimensões Prestígio e Reconhecimento, avaliando as diferenças entre os grupos por meio do teste do qui-quadrado (χ^2). São apresentados os graus de liberdade (gl), os valores de p e os valores de p ajustados pelo método *False Discovery Rate* (FDR).

Os resultados da dimensão “Prestígio e Reconhecimento” indicam elevada valorização de aspectos relacionados ao reconhecimento institucional, à valorização profissional e às oportunidades de demonstrar competências entre todas as gerações analisadas. De maneira geral, os padrões observados foram semelhantes entre os grupos geracionais, corroborando os resultados do teste de Kruskal-Wallis, que não identificou diferenças estatisticamente significativas entre as gerações. A afirmação “Ser valorizado(a) pela instituição” apresentou os maiores níveis de concordância em todas as gerações, com mediana de 5 e dispersão das respostas reduzida. Esse padrão foi particularmente evidente na Geração Z, que apresentou mediana máxima e intervalo interquartil iguais a 5–5, indicando elevada homogeneidade entre os participantes mais jovens quanto à importância atribuída ao reconhecimento institucional. As afirmações “Receber feedback positivo sobre o trabalho”, “Ter oportunidades de mostrar minhas competências” e “Sentir orgulho de pertencer ao TJGO” também apresentaram medianas

elevadas entre os diferentes grupos geracionais, geralmente concentradas em 5, com intervalos interquartis entre 4 e 5. Esses resultados sugerem uma ampla valorização de aspectos associados ao reconhecimento profissional, ao pertencimento institucional e à possibilidade de desenvolvimento das capacidades individuais no ambiente de trabalho. Embora não tenham sido identificadas diferenças estatisticamente significativas, algumas tendências descritivas podem ser observadas. A Geração Z apresentou médias ligeiramente superiores e menor dispersão das respostas em itens relacionados à valorização institucional e oportunidades de demonstrar competências, sugerindo maior convergência entre os participantes mais jovens quanto à importância desses aspectos no contexto profissional. Por outro lado, as afirmações “Ser elogiado(a) por superiores ou colegas” e “Ser reconhecido(a) publicamente pelo meu desempenho” apresentaram os menores valores relativos da dimensão em todas as gerações, além de maior dispersão das respostas. Entre os participantes da Geração X, a afirmação sobre o reconhecimento público apresentou média de 3,47 e mediana de 3, indicando concordância mais moderada quanto à importância desse tipo de reconhecimento. Já entre *Millennials* e Geração Z, observou-se um leve aumento nas médias e medianas relacionadas ao reconhecimento público, embora os intervalos interquartis mais amplos indiquem maior heterogeneidade individual nas respostas. De maneira geral, os resultados sugerem que o reconhecimento institucional, o feedback positivo e a valorização profissional são aspectos amplamente compartilhados entre as diferentes gerações analisadas. Entretanto, formas mais explícitas de reconhecimento público parecem apresentar maior variabilidade individual e menor consenso entre os participantes em comparação com os demais elementos da dimensão.

Figura 8 - Distribuição percentual das respostas referente a dimensão Prestígio e Reconhecimento



Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Legenda: Distribuição percentual das respostas às afirmações da dimensão “Prestígio e Reconhecimento” na escala *Likert* de 5 pontos.

4.4.4 Estabilidade e Segurança

Os itens relacionados à dimensão “Estabilidade e Segurança” apresentaram elevados níveis de concordância entre os participantes, evidenciando forte valorização de aspectos associados à segurança ocupacional, estabilidade institucional e condições adequadas de trabalho. A afirmação “Ter condições adequadas de trabalho” apresentou a maior média da dimensão ($M =$

4,80; DP = $\pm 0,44$), com mediana igual a 5 e concordância de 98,6%, indicando amplo consenso quanto à importância das condições estruturais e organizacionais no ambiente laboral. As afirmações “Ter garantias de direitos e benefícios” e “Ter segurança quanto à permanência no emprego” também apresentaram médias elevadas ($M \geq 4,77$) e percentuais de concordância superiores a 98%, sugerindo forte valorização da estabilidade profissional e da proteção institucional entre os participantes. Os baixos valores de desvio padrão e IQR igual a 0 reforçam a elevada homogeneidade das respostas para esses itens. Os itens relacionados à previsibilidade organizacional, estabilidade no cargo e clareza das políticas de gestão de pessoas também apresentaram elevados níveis de concordância ($\geq 96\%$), indicando que aspectos relacionados à organização institucional, previsibilidade das rotinas e segurança funcional são amplamente valorizados pelos respondentes (Figura 9). De modo geral, os baixos valores de dispersão observados sugerem elevada consistência nas percepções dos participantes em relação a essa dimensão. A dimensão “Estabilidade e Segurança” apresentou elevada consistência interna, com alfa de *Cronbach* de 0,89, indicando excelente coerência entre os itens utilizados para representar esse construto.

Na dimensão Estabilidade e Segurança, não foram observadas diferenças entre as gerações em nenhuma das afirmações analisadas. Todos os valores de p e os valores ajustados pelo método FDR permaneceram acima do nível de significância adotado ($p\text{-FDR} > 0,05$), indicando ausência de evidências de diferenças geracionais consistentes nos fatores relacionados à estabilidade e à segurança no ambiente de trabalho. Entre as afirmações avaliadas, “Trabalhar em um ambiente previsível e organizado” apresentou o maior valor do teste qui-quadrado ($\chi^2 = 2,842$; gl = 2; p = 0,241; p-FDR = 0,776), seguida por “Contar com políticas claras de gestão de pessoas” ($\chi^2 = 1,868$; gl = 2; p = 0,393; p-FDR = 0,831) e “Ter segurança quanto à permanência no emprego” ($\chi^2 = 1,319$; gl = 2; p = 0,517; p-FDR = 0,889). Entretanto, nenhuma dessas variáveis apresentou evidências estatísticas suficientes para indicar diferenças entre os grupos geracionais. As demais afirmações apresentaram valores reduzidos de qui-quadrado e elevados valores de p, incluindo “Ter condições adequadas de trabalho” ($\chi^2 = 0,469$; gl = 2; p = 0,791; p-FDR = 0,928), “Ter garantias de direitos e benefícios” ($\chi^2 = 0,602$; gl = 2; p = 0,740; p-FDR = 0,928) e “Ter estabilidade no cargo” ($\chi^2 = 0,054$; gl = 2; p = 0,973; p-FDR = 0,991). De maneira geral, os resultados sugerem elevada homogeneidade entre as gerações quanto aos fatores associados à Estabilidade e Segurança, como condições de trabalho, garantias institucionais,

estabilidade profissional, previsibilidade do ambiente organizacional e clareza das políticas de gestão. Esse padrão indica que tais aspectos parecem ser valorizados de forma semelhante e positiva entre os diferentes grupos geracionais avaliados.

Tabela 8 - Resultados das análises estatísticas referente a dimensão Estabilidade e Segurança

Afirmação	χ^2	gl	p-valor	p-FDR
Ter condições adequadas de trabalho	0,469	2	0,791	0,928
Ter garantias de direitos e benefícios	0,602	2	0,740	0,928
Ter segurança quanto à permanência no emprego	1,319	2	0,517	0,889
Ter estabilidade no cargo	0,054	2	0,973	0,991
Trabalhar em um ambiente previsível e organizado	2,842	2	0,241	0,776
Contar com políticas claras de gestão de pessoas	1,868	2	0,393	0,831

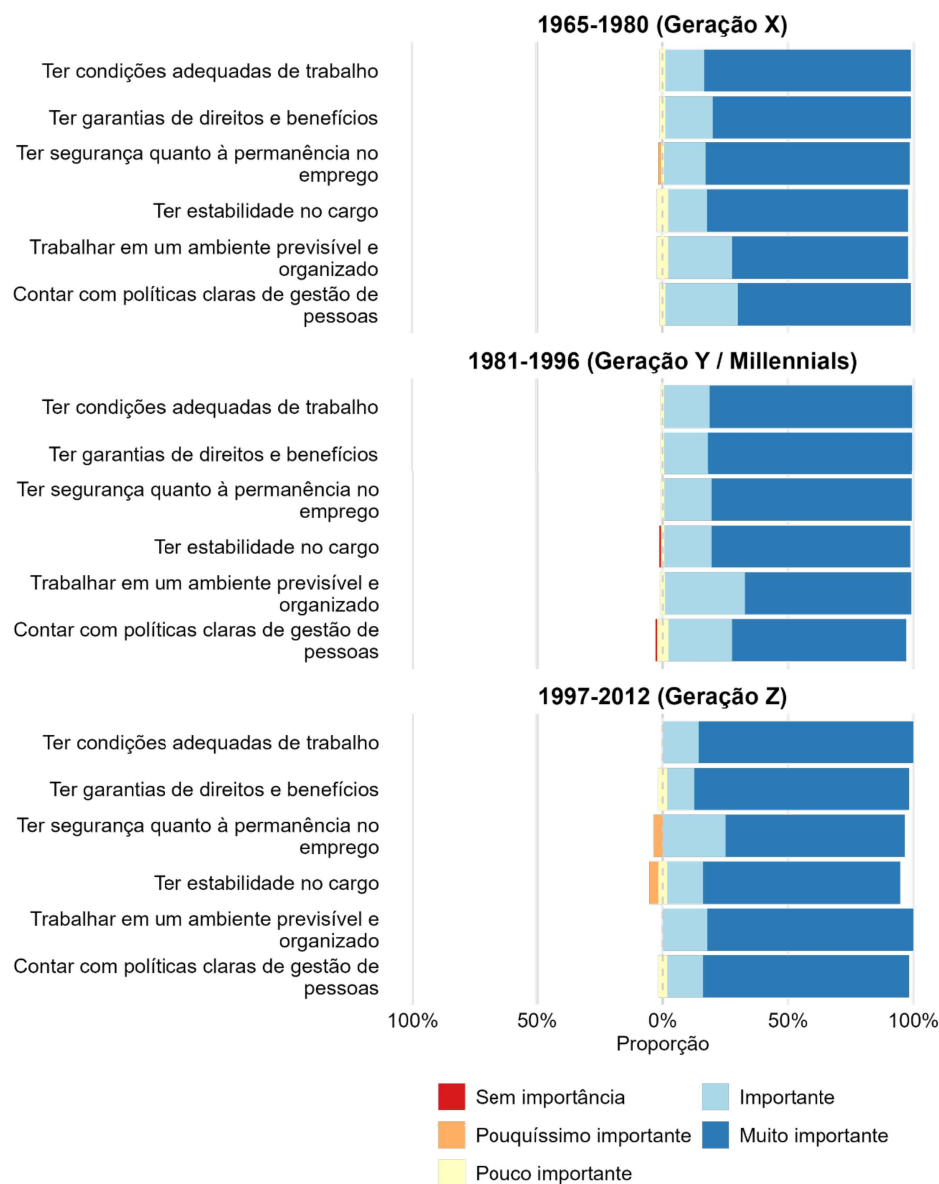
Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Legenda: Resultados das análises estatísticas das afirmações relacionadas à dimensão Estabilidade e Segurança, avaliando as diferenças entre os grupos por meio do teste do qui-quadrado (χ^2). São apresentados os graus de liberdade (gl), os valores de p e os valores de p ajustados pelo método *False Discovery Rate (FDR)*.

Os resultados da dimensão “Estabilidade e Segurança” evidenciam elevada valorização de aspectos relacionados à estabilidade profissional, garantias institucionais e previsibilidade no ambiente de trabalho entre todas as gerações analisadas. De maneira geral, essa dimensão apresentou alguns dos maiores níveis de concordância observados em todo o conjunto de análises, com medianas máximas e baixa dispersão das respostas, corroborando os resultados do teste de Kruskal-Wallis, que não identificou diferenças estatisticamente significativas entre os grupos geracionais. As afirmações “Ter condições adequadas de trabalho”, “Ter garantias de direitos e benefícios”, “Ter segurança quanto à permanência no emprego” e “Ter estabilidade no cargo” apresentaram os maiores níveis de concordância entre as três gerações, com medianas iguais a 5 e intervalos interquartis frequentemente iguais a 5–5. Esse padrão indica forte consenso entre os participantes quanto à importância da estabilidade institucional, da segurança ocupacional e da manutenção de direitos trabalhistas. Embora as diferenças entre gerações não tenham sido estatisticamente significativas, algumas tendências descritivas podem ser observadas. A geração Z apresentou médias ligeiramente superiores em itens relacionados a condições adequadas de trabalho, previsibilidade organizacional e políticas claras de gestão de pessoas, além de menor dispersão das respostas em diversas afirmações da dimensão. Esse padrão sugere elevada homogeneidade entre os participantes mais jovens quanto à valorização de

ambientes organizacionais estruturados e institucionalmente estáveis. As Gerações X e Y também apresentaram avaliações extremamente elevadas em todos os itens da dimensão, especialmente quanto à estabilidade no cargo, garantias de direitos e permanência no emprego. Em ambos os grupos, os intervalos interquartis reduzidos evidenciam forte convergência das respostas e ampla valorização da segurança profissional. As afirmações “Trabalhar em um ambiente previsível e organizado” e “Contar com políticas claras de gestão de pessoas” apresentaram valores ligeiramente menores e maior dispersão em comparação aos demais itens da dimensão, embora ainda mantivessem medianas máximas em todas as gerações. Esse padrão sugere que, apesar do forte consenso sobre a importância da estabilidade e da segurança no trabalho, há maior variabilidade individual nas percepções relacionadas à organização institucional e à gestão de pessoas. De maneira geral, os resultados indicam que estabilidade, segurança ocupacional e garantias institucionais constituem valores amplamente compartilhados entre as diferentes gerações analisadas, representando um dos conjuntos de valores mais consensuais observados no estudo.

Figura 9 - Distribuição percentual das respostas referente a dimensão Estabilidade e Segurança



Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Legenda: Distribuição percentual das respostas às afirmações da dimensão “Estabilidade e Segurança” na escala Likert de 5 pontos.

4.4.5 Independência e Autonomia

A dimensão “Independência e Autonomia” apresentou alto nível de concordância entre os participantes, evidenciando positivamente aspectos associados à liberdade de expressão, à autonomia profissional e à participação nos processos decisórios do ambiente de trabalho. A afirmação “Sentir confiança por parte dos superiores” apresentou a maior média da dimensão (M

= 4,64; DP = $\pm 0,59$), com mediana de 5 e concordância de 96%, indicando ampla percepção de confiança institucional e de reconhecimento da capacidade profissional dos participantes. As afirmações “Ter liberdade para expressar minhas opiniões” e “Ter autonomia na execução do trabalho” também apresentaram médias elevadas ($M \geq 4,48$) e percentuais de concordância superiores a 92%, sugerindo forte valorização da autonomia funcional e da possibilidade de manifestação de ideias no contexto laboral. Os baixos valores de desvio padrão e de IQR, iguais a 1, indicam baixa dispersão das respostas e relativa homogeneidade entre os participantes. Os itens relacionados à participação em decisões da área de atuação, à possibilidade de tomar decisões sobre as próprias tarefas e ao estímulo para propor novas ideias também apresentaram elevados níveis de concordância, variando entre 85,4% e 88,7% (Figura 10). Entretanto, esses itens apresentaram maiores desvios-padrão e percentuais mais elevados de respostas neutras, sugerindo maior variabilidade nas percepções relacionadas à participação ativa nos processos decisórios e à inovação no ambiente de trabalho. A dimensão “Independência e Autonomia” apresentou consistência interna, com alfa de Cronbach de 0,89, indicando excelente coerência entre as afirmações.

Na dimensão Independência e Autonomia, não foram observadas diferenças entre as gerações avaliadas em nenhuma das afirmações. Após a correção para múltiplas comparações pelo método *FDR*, todos os valores ajustados permaneceram acima do nível de significância adotado ($p\text{-FDR} > 0,05$) (Tabela 9), indicando ausência de evidências de diferenças geracionais consistentes relacionadas aos aspectos de autonomia e participação no ambiente de trabalho. Entre as afirmações avaliadas, “Ter liberdade para expressar minhas opiniões” apresentou o maior valor do teste qui-quadrado ($\chi^2 = 4,383$; gl = 2; $p = 0,112$; $p\text{-FDR} = 0,776$), seguida por “Sentir confiança por parte dos superiores” ($\chi^2 = 2,862$; gl = 2; $p = 0,239$; $p\text{-FDR} = 0,776$) e “Ser estimulado(a) a propor novas ideias” ($\chi^2 = 2,098$; gl = 2; $p = 0,350$; $p\text{-FDR} = 0,803$). Entretanto, nenhuma dessas variáveis apresentou evidências suficientes para indicar diferenças entre os grupos geracionais. As demais afirmações apresentaram valores reduzidos de qui-quadrado e elevados valores de p , incluindo “Ter autonomia na execução do trabalho” ($\chi^2 = 0,727$; gl = 2; $p = 0,695$; $p\text{-FDR} = 0,928$), “Participar das decisões relacionadas à minha área” ($\chi^2 = 0,273$; gl = 2; $p = 0,872$; $p\text{-FDR} = 0,937$) e “Poder tomar decisões sobre minhas tarefas” ($\chi^2 = 0,555$; gl = 2; $p = 0,758$; $p\text{-FDR} = 0,928$). De forma geral, os resultados sugerem elevada homogeneidade entre as gerações quanto aos fatores associados à Independência e Autonomia, incluindo liberdade de

expressão, autonomia na execução do trabalho, participação em decisões e incentivo à proposição de novas ideias. Esse padrão indica que esses aspectos parecem ser valorizados de forma semelhante e positiva entre os diferentes grupos geracionais avaliados. Portanto, considerando o conjunto de resultados das dimensões analisadas até aqui, emerge um padrão relativamente consistente: as diferentes gerações apresentam percepções bastante semelhantes em relação aos valores pessoais e organizacionais investigados, sugerindo maior convergência do que divergência entre os grupos geracionais na amostra avaliada.

Tabela 9 - Resultados das análises estatísticas referente a dimensão Independência e Autonomia

Afirmção	χ^2	gl	p-valor	p-FDR
Sentir confiança por parte dos superiores	2,862	2	0,239	0,776
Ter liberdade para expressar minhas opiniões	4,383	2	0,112	0,776
Ter autonomia na execução do trabalho	0,727	2	0,695	0,928
Participar das decisões relacionadas à minha área	0,273	2	0,872	0,937
Poder tomar decisões sobre minhas tarefas	0,555	2	0,758	0,928
Ser estimulado(a) a propor novas ideias	2,098	2	0,350	0,803

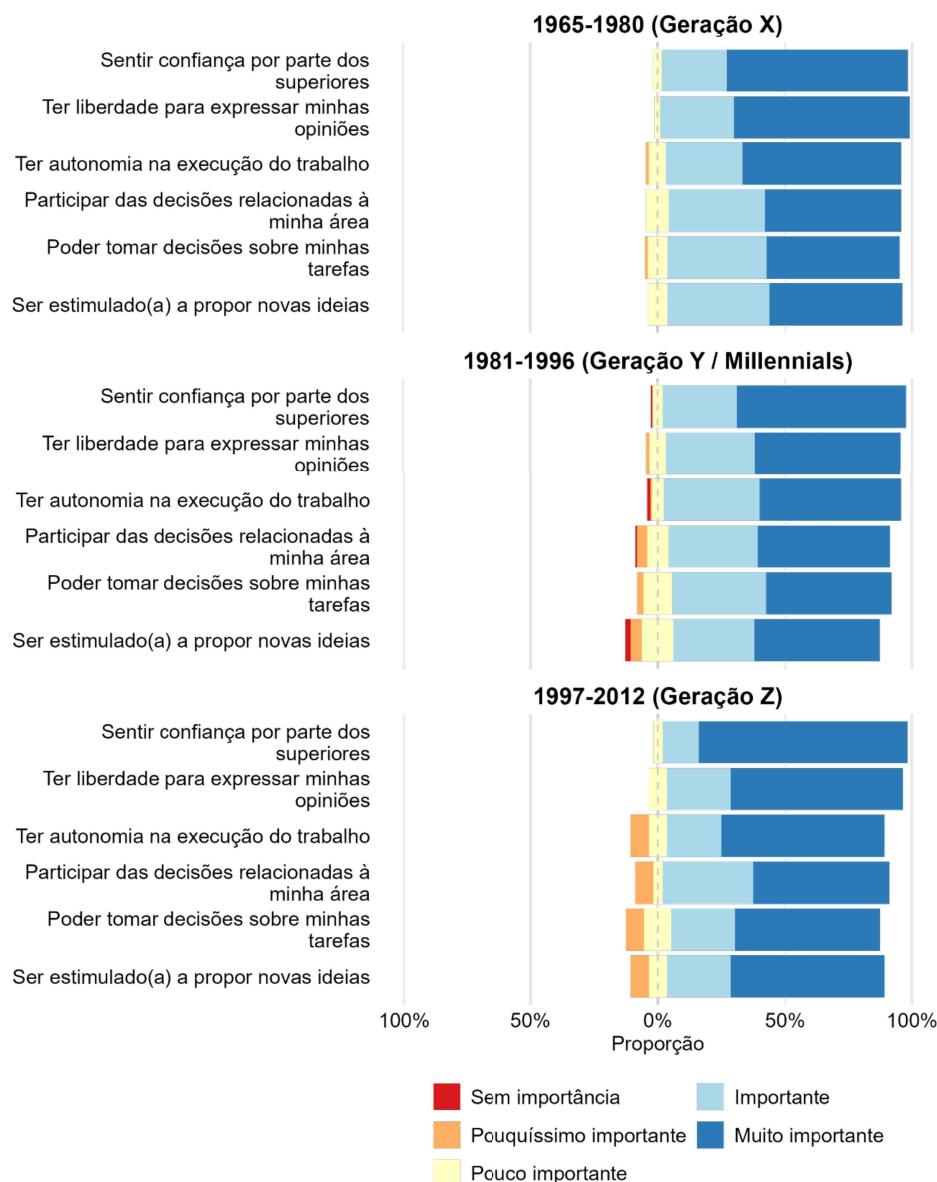
Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Legenda: Resultados das análises estatísticas das afirmações relacionadas à dimensão Independência e Autonomia, avaliando as diferenças entre os grupos por meio do teste do qui-quadrado (χ^2). São apresentados os graus de liberdade (gl), os valores de p e os valores de p ajustados pelo método *False Discovery Rate* (FDR).

Os resultados da dimensão “Independência e Autonomia” indicam elevada valorização de aspectos relacionados à liberdade de expressão, à confiança institucional e à autonomia na execução do trabalho entre todas as gerações analisadas. De maneira geral, os padrões observados foram bastante homogêneos entre os grupos geracionais, corroborando os resultados do teste de Kruskal-Wallis, que não identificou diferenças estatisticamente significativas entre as gerações. A afirmação “Sentir confiança por parte dos superiores” apresentou os maiores níveis de concordância em todas as gerações, com mediana de 5 e dispersão reduzida das respostas. Esse padrão foi particularmente evidente na Geração Z, que apresentou intervalo interquartil de 5–5, indicando elevada convergência entre os participantes mais jovens quanto à importância atribuída à confiança e ao reconhecimento institucional no ambiente profissional. As afirmações relacionadas à liberdade de expressar opiniões, à autonomia na execução do trabalho e à participação nas decisões da área também apresentaram medianas predominantemente iguais a 5 nas três gerações, com intervalos interquartis concentrados entre 4 e 5. Esses resultados sugerem

forte consenso quanto à relevância da autonomia profissional, da participação organizacional e da liberdade de atuação no contexto de trabalho. Embora as diferenças entre gerações não tenham sido estatisticamente significativas, algumas tendências descritivas podem ser observadas. A Geração X apresentou médias ligeiramente superiores em diversos itens da dimensão, especialmente em liberdade de expressão, participação nas decisões e estímulo à proposição de novas ideias. Esse padrão pode indicar maior valorização desses aspectos entre os participantes mais experientes profissionalmente. Por outro lado, os *Millennials* apresentaram médias discretamente menores e maior dispersão das respostas em algumas afirmações da dimensão, particularmente em “Ser estimulado(a) a propor novas ideias” e “Participar das decisões relacionadas à minha área”. Ainda assim, as medianas permaneceram elevadas, indicando manutenção de um padrão geral de concordância entre os participantes dessa geração. A Geração Z apresentou elevada concordância quanto à confiança por parte dos superiores e à liberdade de expressão, embora tenha demonstrado maior variabilidade em itens relacionados à autonomia decisória e à participação organizacional. Esse padrão pode refletir maior diversidade de percepções entre os participantes mais jovens quanto às possibilidades efetivas de participação e de autonomia no ambiente de trabalho. De maneira geral, os resultados indicam que independência, autonomia profissional e liberdade de expressão constituem valores amplamente compartilhados entre as diferentes gerações analisadas, com elevada convergência das respostas e apenas pequenas variações descritivas entre os grupos etários.

Figura 10 - Distribuição percentual das respostas referente a dimensão Independência e Autonomia



Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Legenda: Distribuição percentual das respostas às afirmações da dimensão “Independência e Autonomia” na escala *Likert* de 5 pontos.

4.5 ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE GERAÇÕES POR DIMENSÃO

Não foram observadas diferenças entre as gerações em nenhuma das dimensões avaliadas após a aplicação do teste de *Kruskal-Wallis* e do ajuste pelo método de *Benjamini-Hochberg* (*FDR*) (Tabela 10). Os resultados indicam uma alta similaridade entre as Gerações X, Y e Z em relação aos valores pessoais e aos relativos ao trabalho. As dimensões relacionadas aos valores

peçoais não apresentaram diferenças significativas entre os grupos geracionais ($p\text{-FDR} > 0,05$ em todos os casos). De forma semelhante, as dimensões relacionadas aos valores relativos ao trabalho também não apresentaram diferenças entre as gerações avaliadas. Os valores da estatística do teste de *Kruskal-Wallis*, os graus de liberdade, os valores de p e os valores de p ajustados pelo método FDR para cada dimensão estão apresentados na Tabela 10. De modo geral, os elevados valores de p ajustados observados sugerem ausência de diferenças geracionais expressivas nas dimensões investigadas.

Tabela 10 - Resultados do teste de Kruskal-Wallis para comparar as dimensões de valores pessoais e valores do trabalho entre as gerações X, Y e Z

Dimensão	χ^2	gl	p-valor	p-FDR
Abertura à Mudança	3,465	2	0,177	0,776
Conservação	3,055	2	0,217	0,776
Autopromoção	0,163	2	0,922	0,922
Autotranscendência	0,743	2	0,690	0,776
Realização no Trabalho	1,410	2	0,494	0,776
Relações Sociais	2,013	2	0,366	0,776
Prestígio e Reconhecimento	1,835	2	0,400	0,776
Estabilidade e Segurança	0,968	2	0,616	0,776
Independência e Autonomia	1,115	2	0,573	0,776

Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Legenda: Resultados do teste de *Kruskal-Wallis* para comparar as dimensões de valores pessoais e valores relativos ao trabalho entre as gerações X (1965–1980), Y/*Millennials* (1981–1996) e Z (1997–2012). São apresentados os valores da estatística qui-quadrado (χ^2), os graus de liberdade (gl), os valores de p e os valores de p ajustados pelo método de *Benjamini-Hochberg* para o controle da taxa de falsas descobertas (*FDR*).

4.6 DISCUSSÕES

A presente investigação teve como propósito analisar as percepções quanto aos valores pessoais e relativos ao trabalho das Gerações X, Y e Z que compõem o ambiente de trabalho do TJGO. Ao contrário de outras pesquisas realizadas sobre as diferentes gerações no contexto organizacional de empresas e instituições, os resultados aqui apresentados revelaram um cenário de alta similaridade e convergência na cultura entre as diferentes gerações de servidores do Judiciário goiano. Todavia, apesar da alta homogeneidade, em um exame descritivo mais detalhado foi possível identificar, ainda que com pouca expressividade, pequenas nuances e tendências na valoração de comportamento entre os grupos. Para uma melhor visualização desses

achados, os resultados foram organizados em dois segmentos: Valores Pessoais e Valores Relativos ao Trabalho, dentro de cada segmento, as questões foram analisadas dentro de suas dimensões conceituais.

No primeiro segmento temos os valores pessoais, que mapeiam os princípios que norteiam a vida pessoal dos respondentes. Dentro dessa perspectiva as questões foram inseridas em quatro dimensões: Abertura à mudança; Conservação; Autopromoção e Autotranscendência. A análise conjunta dos dados mostra uma concordância expressiva em direção a valores de ordem coletiva, ética e de estabilidade, independentemente da geração analisada, conforme se verifica em cada dimensão analisada.

Na primeira dimensão dos valores pessoais, está relacionada aos quesitos sobre a “**Abertura à mudança**”, que avalia o grau de conformidade com a busca pela autonomia, criatividade, novos estímulos e autodesenvolvimento. O ponto de maior convergência está no item “Sobre expandir meus conhecimentos”, com uma pequena demonstração de interesse maior entre as gerações X e Z. Contudo no item que foi considerado como o menos expressivo pelos grupos: “Buscar emoções fortes e novas experiências”, a Geração Z foi a que apresentou uma leve diferença com um menor grau de interesse. Já nas médias relativas à criatividade, autonomia e aproveitamento da vida, embora tenha tido uma grande manifestação de interesse por todas as gerações, no quesito criatividade, com uma pequena margem a Geração Y foi a que evidenciou menor expressividade. Isso indica que, ainda que as gerações compartilhem o mesmo desejo de desenvolvimento intelectual, há uma postura coletiva cautelosa em relação à aceitação de riscos ou instabilidades.

Como segunda dimensão está a “**Conservação**”, que trata de itens como lealdade, conformidade, rotina e a preservação das relações sociais. Nela a lealdade familiar e grupal lidera como item de maior importância entre todas as gerações, com médias maiores e iguais entre as Gerações X e Y e com uma ligeira e quase inexpressiva média de valor menor para a Geração Z. Fatores ligados ao respeito às regras e diretrizes institucionais, à manutenção de rotinas e à humildade também se mantiveram com médias iguais para as gerações, evidenciando neste ponto um fator unificador entre as gerações. Por outro lado, o item apresentado com menor expressividade por todos foi o quesito “Seguir tradições religiosas ou culturais” com pequena variação em grau decrescente para a Geração X, Y e Z respectivamente. Nessa dimensão, de maneira geral, os resultados sugerem que valores ligados à lealdade, humildade e à estabilidade

são igualmente compartilhados entre as gerações. No entanto, valores ligados a aspectos culturais e religiosos possuem uma valorização menor e uma variação maior entre os grupos.

Na terceira dimensão, denominada de **“Autopromoção”**, na qual fatores como prestígio social, sucesso pessoal e autorrealização são mensurados, a uniformidade das respostas foi reforçada tanto em relação aos quesitos de menor e maior grau de importância com pequenas variações, isso porque, apesar da grande similaridade entre as gerações quanto aos quesitos: "Realizar sonhos e alcançar meus objetivos"; "Conquistar sucesso pessoal"; "Demonstrar coragem diante de desafios" e "Ser respeitado(a)", o que refletiu o desejo da maioria em se sentir realizado, a Geração Z teve uma pequena evidência de consideração maior para esses itens; já em referência a afirmação "Ter autoridade sobre os outros" que obteve o menor valor da dimensão, tendo o mesmo nível importância entre as Gerações X e Y, a Geração Z mostrou de forma mínima menor importância quanto às relações hierárquicas e controle interpessoal. De modo geral, pela grande similaridade entre as gerações os dados indicam que o desejo de dominação ou aspiração de exercer poder é pouco considerado e de pouca importância pela maioria, o que sugere que o individualismo competitivo e o anseio por comando autocrático são igualmente preteridos por jovens e veteranos no órgão.

A quarta dimensão que trata da **“Autotranscendência”** corrobora o traço ético e normativo do grupo, pois foi a dimensão com maiores medianas e menor dispersão das respostas, o ápice de similaridade foi relacionado ao quesito "Demonstrar honestidade e sinceridade" que alcançou o maior grau de concordância, seguido de perto pelo compromisso social aferido pelo quesito "Atuar de modo responsável perante a sociedade". Apesar de não terem sido observadas diferenças estatísticas significativas entre os grupos, a Geração Z apresentou de forma modesta, valores superiores em quesitos pertinentes à responsabilidade socioambiental. Enquanto as Gerações X e Y tiveram, de forma discreta, médias superiores, em relação à afirmação “Perdoar os erros dos outros” a qual no contexto geral apresentou o menor valor considerado dentro desta dimensão. Assim, em uma visão global, os resultados indicam que os valores relacionados à conduta ética, cooperação, solidariedade e responsabilidade social são fortemente compartilhados entre as Gerações X, Y e Z, constituindo um dos padrões mais consistentes observados em todo o conjunto de dimensões avaliadas.

O segundo segmento apresentado se refere aos **Valores Relativos do Trabalho**, os quais, resguardadas as sutis variações, se mantiveram de forma uniforme, com o mesmo padrão de

similaridade de respostas sustentado por demandas de segurança e harmonia nas relações sociais, no qual foram analisadas as dimensões de realização no trabalho, relações sociais, prestígio e reconhecimento, estabilidade e segurança e por último, independência e autonomia.

A **“Realização no trabalho”** como primeira dimensão dos valores relativos do trabalho, reforça a unidade na busca por ascensão e desenvolvimento profissional dada a alta concordância entre os grupos. Embora se note a ausência de diferenças significativas entre as gerações, pode-se observar que a Geração Z apresentou médias ligeiramente superiores principalmente nos quesitos “Ter oportunidades de crescimento profissional” e “Desenvolver minhas habilidades profissionais”, sugerindo que esses participantes têm elevada consideração quanto a questões relacionadas valorização, ascensão profissional e aprendizagem constante. Já no tocante a ao sentido e à satisfação no trabalho, esses foram considerados um pouco mais importantes para Geração X. No tocante ao quesito “Ter autonomia para decidir sobre meu trabalho” item com mediana um pouco mais baixa que os demais, as Gerações X e Y foram as que consideraram, de forma mínima, um menor grau de importância em comparação com a Geração Z. Nesse cenário, os resultados apontam que o desenvolvimento de habilidades, o crescimento e a realização profissional são valores altamente compartilhados entre os grupos participantes, em razão da alta convergência nas respostas e pelas discretas variações descritivas.

A segunda dimensão analisada se trata das **“Relações Sociais”**. Nesse segmento pode ser observada uma consideração ligeiramente superior da Geração Z, especialmente nos pontos ligados à convivência harmoniosa e ao recebimento de orientação adequada, quando comparadas às Gerações X e Y. Outro aspecto interessante é quanto ao trabalho cooperativo e o relacionamento com colegas, que, embora também tenha um elevado grau de importância para todos os participantes, a geração Y apontou discretamente uma média menor que a Geração X e Z. Com isso, as análises sugerem uma alta homogeneidade quanto à importância das relações sociais no ambiente de trabalho, ressaltando que o suporte entre os colegas, o respeito e a cooperação são amplamente valorizados, independentemente da geração dos participantes.

No tocante à terceira dimensão denominada de **“Prestígio e Reconhecimento”**, as perguntas sobre ser valorizado pela instituição, oportunidade de mostrar competências e sentir orgulho da organização foram os que apresentaram níveis mais altos de concordância entre as gerações, sendo um pouco mais evidenciado pela Geração Z, indicando a alta importância atribuída ao reconhecimento e pertencimento institucional, principalmente entre os mais jovens.

Por outro lado, elementos relacionados a elogios pela chefia e ao reconhecimento público mostraram menor valor para todas as gerações, quando comparados aos demais itens; no entanto, entre os grupos analisados, para a Geração Z o reconhecimento público foi um pouco mais significativo. No geral, é possível destacar que, ressalvadas as pequenas diferenças, o reconhecimento por parte da entidade e a valorização profissional são aspectos compartilhados de forma altamente similar entre as gerações analisadas, com reservas quanto ao desejo por reconhecimento público, que apresentou maior variabilidade individual e menor consenso entre os participantes em comparação com os demais elementos da dimensão, sugerindo um perfil de servidor que prioriza o acolhimento interno e a proteção estrutural em detrimento de reconhecimento externo ou visibilidade individual.

Na análise da quarta dimensão, caracterizada pela mensuração quanto à “**Estabilidade e Segurança**”, de todas as dimensões valorativas do trabalho, essa foi a que apresentou o maior nível de concordância entre os participantes, com um forte consenso quanto à importância da estabilidade institucional, da segurança ocupacional e da manutenção de direitos trabalhistas. Contudo, ainda que de forma sutil, foi possível observar algumas inclinações em itens pertinentes ao suporte físico adequado para o trabalho, a um ambiente previsível e organizado e à clareza nas políticas de gestão, os quais foram considerados pela Geração Z com mais expressividade. Nesse contexto, os dados dessa dimensão apontam que a estabilidade, a segurança e as garantias e benefícios são considerados de forma homogênea e altamente importantes entre as diferentes gerações analisadas.

A quinta e última dimensão analisada revelou fatores ligados à “**Independência e Autonomia**” no ambiente laboral. A maior intensidade foi no desejo de obter confiança por parte dos superiores, com concordância no maior grau de importância para todos os grupos, sendo mais evidenciado na Geração Z, indicando a importância desse reconhecimento pela geração mais jovem. Por sua vez, apesar da alta similaridade nas respostas de todos os grupos, com pequena margem de diferença em relação aos outros grupos, a Geração X considerou autonomia profissional, participação na organização e liberdade de expressão fatores com alta significância. Já em relação à participação nas decisões e ao ser estimulado para propor ideias, a Geração Y teve um grau de consideração um pouco menor, comparada às Gerações X e Z, quanto à importância desses quesitos. De modo global, as Gerações X, Y e Z consideram de forma similar,

altamente importante ter independência e autonomia na realização das tarefas, bem como poder ter liberdade de expressão.

Em síntese, pelo quadro a seguir pode-se verificar, dentro das dimensões trabalhadas nesta pesquisa, a homogeneidade na concordância, com suas pequenas variações entre os grupos geracionais do TJGO.

Quadro 7 - Resultado das dimensões de valores pessoais e do trabalho das Gerações X, Y e Z

Dimensão	Geração X	Geração Y	Geração Z
Abertura à Mudança	- Alto grau de importância em: expandir conhecimentos; buscar fortes emoções e novas experiências; criatividade, autonomia e aproveitamento da vida.	- Alto grau de importância em: buscar fortes emoções e novas experiências; autonomia e aproveitamento da vida. - Alto grau de importância, porém com sutil diferença pela menor expressividade quando comparadas as outras gerações em: expandir conhecimentos e criatividade.	- Alto grau de importância em: expandir conhecimentos; criatividade, autonomia e aproveitamento da vida. - Alto grau de importância, porém com sutil diferença pela menor expressividade quando comparadas as outras gerações em buscar fortes emoções e novas experiências.
Conservação	- Alto grau de importância em: lealdade, conformidade as regras, rotina e a preservação das relações sociais; - Alto grau de importância, porém com menor expressividade em todos os grupos em: Seguir tradições religiosas ou culturais.	- Alto grau de importância em: lealdade, conformidade com as regras, rotina e a preservação das relações sociais; - Alto grau de importância, porém com sutil diferença pela menor expressividade quando comparada com a geração X em: Seguir tradições religiosas ou culturais.	- Alto grau de importância, mas com menor expressividade comparadas as outras gerações em: lealdade, conformidade com as regras, rotina e a preservação das relações sociais; - Alto grau de importância, porém com sutil diferença pela menor expressividade quando comparada com a geração Y em: Seguir tradições religiosas ou culturais.
Autopromoção	- Alto grau de importância em: Realizar sonhos; alcançar objetivos, sucesso pessoal, demonstrar coragem e ser respeitado; - Alto grau de importância, porém com menor expressividade em todos os grupos em: relações hierárquicas e controle interpessoal.	- Alto grau de importância em: Realizar sonhos; alcançar objetivos, sucesso pessoal, demonstrar coragem e ser respeitado; - Alto grau de importância, porém com menor expressividade em todos os grupos em: relações hierárquicas e controle interpessoal.	- Alto grau de importância com evidência um pouco maior que as outras gerações em: Realizar sonhos; alcançar objetivos, sucesso pessoal, demonstrar coragem e ser respeitado; - Alto grau de importância, porém com sutil diferença com menor expressividade quando comparada com a geração X e Y em: relações hierárquicas e controle interpessoal.
Autotranscendência	- Alto grau de importância em: Honestidade, sinceridade; ser responsável perante a sociedade; responsabilidade	- Alto grau de importância em: Honestidade, sinceridade; ser responsável perante a sociedade; responsabilidade	- Alto grau de importância em: Honestidade, sinceridade e ser responsável perante a sociedade; - Alto grau de importância com

Dimensão	Geração X	Geração Y	Geração Z
	com meio ambiente; perdoar os outros.	com meio ambiente; perdoar os outros.	evidência um pouco maior que as outras gerações em: responsabilidade com o meio ambiente. - Alto grau de importância, porém com sutil diferença pela menor expressividade quando comparadas as outras gerações em: Perdoar os outros.
Realização no Trabalho	- Alto grau de importância em: valorização, ascensão profissional e aprendizagem constante; - Alto grau de importância com evidência um pouco maior que as outras gerações em: sentido e a satisfação no trabalho; - Alto grau de importância, porém com sutil diferença pela menor expressividade quando comparadas as outras gerações em: autonomia para decidir sobre meu trabalho.	- Alto grau de importância em: valorização, ascensão profissional e aprendizagem constante; sentido e a satisfação no trabalho; - Alto grau de importância, porém com sutil diferença pela menor expressividade quando comparadas as outras gerações em: autonomia para decidir sobre meu trabalho.	- Alto grau de importância com evidência um pouco maior que as outras gerações em: valorização; ascensão profissional; aprendizagem constante e autonomia para decidir sobre meu trabalho; - Alto grau de importância em: sentido e a satisfação no trabalho.
Relações Sociais	- Alto grau de importância em: convivência harmoniosa e ao recebimento de orientação adequada; trabalho cooperativo e o relacionamento com colegas.	- Alto grau de importância em: convivência harmoniosa e ao recebimento de orientação adequada; - Alto grau de importância, porém com sutil diferença pela menor expressividade quando comparadas as outras gerações em: trabalho cooperativo e o relacionamento com colegas.	- Alto grau de importância em: trabalho cooperativo e o relacionamento com colegas; - Alto grau de importância com evidência um pouco maior que as outras gerações em: convivência harmoniosa e ao recebimento de orientação adequada.
Prestígio e Reconhecimento	- Alto grau de importância em: ser valorizado pela instituição, oportunidade de mostrar competências e sentir orgulho da organização; - Alto grau de importância, porém com menor expressividade em todos os grupos em: elogios pela chefia e ao reconhecimento público.	- Alto grau de importância em: ser valorizado pela instituição, oportunidade de mostrar competências e sentir orgulho da organização; - Alto grau de importância, porém com menor expressividade em todos os grupos em: elogios pela chefia e ao reconhecimento público.	- Alto grau de importância, porém com menor expressividade quando comparado as outras gerações em: elogios pela chefia; - Alto grau de importância com evidência um pouco maior que as outras gerações em: ser valorizado pela instituição, oportunidade de mostrar competências e sentir orgulho da organização; reconhecimento público.
Estabilidade e Segurança	- Alto grau de importância em: estabilidade institucional,	- Alto grau de importância em: estabilidade institucional,	- Alto grau de importância em: estabilidade institucional, da

Dimensão	Geração X	Geração Y	Geração Z
	segurança ocupacional, manutenção de direitos e benefícios financeiros; suporte físico adequado para o trabalho, um ambiente previsível e organizado e clareza nas políticas de gestão.	segurança ocupacional, manutenção de direitos e benefícios financeiros; suporte físico adequado para o trabalho, um ambiente previsível e organizado e clareza nas políticas de gestão.	segurança ocupacional, manutenção de direitos e benefícios financeiros; - Alto grau de importância com evidência um pouco maior que as outras gerações em: suporte físico adequado para o trabalho, um ambiente previsível e organizado e clareza nas políticas de gestão.
Independência e Autonomia	- Alto grau de importância em: desejo de obter confiança por parte dos superiores; participação nas decisões e ser estimulado para propor ideias; - Alto grau de importância com evidência um pouco maior que as outras gerações em: autonomia profissional, participação na organização e liberdade de expressão.	- Alto grau de importância em: desejo de obter confiança por parte dos superiores; autonomia profissional; participação na organização e liberdade de expressão; Alto grau de importância, porém com sutil diferença pela menor expressividade quando comparadas as outras gerações em: participação nas decisões e ser estimulado para propor ideias.	- Alto grau de importância em: autonomia profissional, participação na organização e liberdade de expressão fatores; participação nas decisões e ser estimulado para propor ideias; - Alto grau de importância com evidência um pouco maior que as outras gerações em: desejo de obter confiança por parte dos superiores.

Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

Nesse cenário, dado que as pequenas diferenças são ínfimas e não têm o condão de alterar de forma significativa a homogeneidade nas respostas dos participantes, os resultados da pesquisa revelam que, no ambiente do TJGO, as Gerações X, Y e Z compartilham um núcleo de valores tão coesos e similares que requer o abandono de explicações baseadas tão somente no contexto geracional. Essa similaridade de valores encontra amparo no estudo de Schröder (2024), o qual observou que o pertencimento a uma determinada geração não possui valor explicativo real para atitudes e motivações no trabalho, e que estas dependem da idade (ciclo de vida) e do contexto histórico (período) dos indivíduos, afetando todas as coortes de maneira uniforme. Essa perspectiva de coesão também foi identificada por Ennis Júnior (2020), que notou uma clara homogeneidade nas percepções de valores entre diferentes gerações, apontando que o alinhamento de valores e o comprometimento ocorrem de forma ampla, abrangendo a todos. Reforçando esse panorama, Abreu, Fortunato e Bastos (2016) concluíram, em sua pesquisa, que os resultados entre as Gerações X e Y indicam muito mais semelhanças do que diferenças comportamentais no ambiente organizacional.

Além disso, os dados obtidos na análise das gerações estudadas nesta pesquisa revelaram uma homogeneidade em torno daquilo que consideram de maior importância para suas vidas e carreiras. A busca por um ambiente seguro, o desejo de acolhimento e o compromisso ético com a sociedade foram além de qualquer separação geracional.

Conforme evidenciado, no campo dos valores pessoais, considerados esses como premissas que guiam e direcionam as decisões na vida pessoal de cada indivíduo, a ligação de similaridade ficou evidente pelo desejo sincero de praticar a honestidade e de agir com responsabilidade perante a sociedade. As Gerações X, Y e Z concordam que os valores como respeito ao próximo e harmonia familiar têm alto grau de importância, denotando que uma consciência social e o cuidado com a família são valores homogêneos e expressivos entre os grupos. A mesma similaridade também é notada quanto àquilo que os servidores rejeitam, como o desejo de exercer autoridade ou domínio sobre os outros, quesito considerado pouco significativo, que foi deixado de lado por quase todo o grupo. Essa concepção corrobora o perfil de autotranscendência apontado na pesquisa Silveira (2024), que identificou um perfil motivacional fortemente voltado a valores de universalismo e benevolência e um baixo foco em autopromoção e domínio.

Nessa mesma perspectiva no âmbito laboral, no topo daquilo que é mais relevante para os servidores, encontram-se questões como ter um ambiente de convivência harmoniosa nas relações interpessoais, condições adequadas e dignas para exercer suas funções e a segurança e certeza de direitos e benefícios garantidos, o que atesta os resultados de Eckhardt (2020), em que o fator "ambiente de trabalho prazeroso" foi unânime para a motivação de todas as coortes, e também confirma os achados de Pauli, Guadagnin e Ruffatto (2021), que destacaram a importância do peso das relações sociais autênticas na força de trabalho.

Já na base das prioridades, a homogeneidade foi destacada no consenso pela baixa necessidade de aplausos ou reconhecimento público, que foram deixados de lado pela maioria de todas as faixas etárias. Entendimento esse que se alinha ao estudo de Cammarosano, Santos e Rojas (2014), através do qual se identificou que as maiores prioridades valorativas no contexto laboral foram justamente a realização pessoal e as relações sociais, enquanto o prestígio (aplausos públicos) foi o valor considerado de menor importância entre os pesquisados. Da mesma forma, os achados de Sousa e Coloauto (2021) reforçam o resultado quanto aos quesitos de menor

expressividade, ao apontar, em sua pesquisa, que indivíduos das Gerações mais jovens (Y e Z) rejeitam expressamente o fator "Poder" no sentido de status e prestígio.

Ainda, quanto à alta relevância atribuída às condições dignas de trabalho e às relações sociais, estas considerações se coadunam com as pesquisas de Carmo *et al.* (2023), que indicaram como o bem-estar no Judiciário é influenciado pela forma como o trabalho é estruturado e pelas relações socioprofissionais. Essa relevância também pode ser notada no trabalho de Demo, Fernandes e Fogaça (2017), que demonstraram empiricamente que valores voltados à harmonia e ao igualitarismo são preditores diretos de políticas de boas condições de trabalho.

Em decorrência das descobertas desta pesquisa, em razão do alto grau de similaridade nas respostas entre as gerações, tanto nos valores pessoais quanto nos valores relativos ao trabalho, observou-se que essa homogeneidade pode encontrar algumas explicações na literatura voltada à administração pública e ao comportamento organizacional. Um exemplo seria o fato de os indivíduos, ao buscarem a carreira pública, direcionarem suas rotinas e expectativas para a aprovação no concurso público; outros fatores seriam as características internas do serviço público, com seus padrões, suas regras e a forte cultura organizacional que é impressa nos que atuam nas carreiras públicas.

Pesquisas realizadas no setor público mostram que o ambiente funcional atrai pessoas com comportamentos semelhantes, que buscam para suas vidas a estabilidade, a previsibilidade e a segurança estrutural (Gonçalves; Dannenhauer; Souza, 2021; Machado *et al.*, 2021; Oliveira *et al.*, 2021). De modo similar, Smith *et al.* (2018), ao analisar funcionários públicos canadenses, destacam que tanto os valores extrínsecos quanto os intrínsecos foram considerados extremamente importantes para *Baby Boomers*, Geração X e *Millennials*, com diferenças quase imperceptíveis entre as médias das idades. Os estudos desses autores se destacam por se concentrarem em amostras do setor público, com resultados divergentes de alguns estudos realizados no setor privado. Tal entendimento é reforçado por Abranches (2011) ao apontar que a estabilidade, o salário e a possibilidade de ter mais qualidade de vida são as principais motivações para o ingresso no serviço público.

Nesse mesmo alinhamento, na pesquisa realizada por Leuty e Hansen (2012), os autores não encontraram diferenças nos valores pertinentes à realização, altruísmo ou segurança, na comparação entre a geração Y e as gerações mais velhas. Em sua pesquisa, Twenge (2010) também encontrou valores altruístas nos *Millennials* perfeitamente similares aos das gerações

anteriores. Isso evidencia que o desejo de ajudar o próximo, de colaborar em equipe e a segurança no trabalho faz parte da perspectiva que conecta desde o servidor mais jovem ao colega com mais experiência, unindo diferentes gerações. Esses resultados ocorrem porque o certame público filtra e agrupa perfis intrinsecamente semelhantes, mitigando possíveis variações decorrentes do contexto geracional. Portanto, embora outras pesquisas apontem uma certa diferença entre as gerações, o ambiente do setor público age como um filtro que aproxima, com um mesmo objetivo, gerações com idades e vivências distintas.

É importante também destacar que a similaridade de valores pode superar até a diferença de vínculo com a instituição pública, tornando-se um consenso comum entre efetivos e comissionados. Segundo Moura, Silva e Carvalho (2019), em um estudo com servidores e não servidores do Tribunal de Contas de Mato Grosso do Sul (TCE/MS), o dado mais marcante foi a ausência de diferenças estatísticas significativas no comprometimento das pessoas com a instituição. A pesquisa desses autores ressalta que nem mesmo o tipo de vínculo de trabalho conseguiu quebrar a uniformidade de comportamento das pessoas atuantes no ambiente institucional e que o senso de responsabilidade foi um fator comum entre os grupos.

Outro aspecto que pode ser considerado responsável pela convergência valorativa entre os servidores repousa na força da aculturação, da socialização institucional e da cultura burocrática. O Poder Judiciário é caracterizado por ser uma instituição com estrutura formal, burocrática e fortemente ritualística. O servidor que compõe o quadro funcional da instituição, mesmo aqueles pertencentes às gerações mais jovens, como as Y e Z, ao ingressarem no serviço público, passam por cursos de formação, começam a trabalhar com ritos procedimentais e lidam com o peso normativo do órgão. Essa adaptação institucional contribui para moldar o comportamento e a percepção dos indivíduos, que acabam incorporando padrões já estabelecidos no ambiente organizacional; essa justificativa pode ser encontrada no estudo de Pires e Macêdo (2006), ao revelarem que a cultura organizacional promove a disseminação de valores e padrões de comportamento comuns entre os membros da organização.

Paiva, Dutra e Faria (2022) identificaram em suas pesquisas que as diferenças baseadas estritamente no ano de nascimento dos indivíduos perdem força diante da força da identidade profissional, na qual o compromisso e os ritos da profissão funcionam como um elemento unificador que engloba todos, e das exigências do contexto, em que a realidade das rotinas de trabalho, juntamente com as pressões do dia a dia, moldam e uniformizam as preferências das

pessoas. Diante disso, é possível notar que a cultura organizacional do TJGO influencia as subjetividades geracionais, mostrando que o desejo por cooperação, respeito mútuo e conformidade procedimental se sobrepõe a qualquer inclinação isolada pelo fator geracional.

De modo geral, ao considerar as explicações identificadas na literatura, constata-se que as respostas podem refletir a influência dos padrões estruturais do serviço público, já que os resultados apontam que as Gerações X, Y e Z no TJGO não estão separadas por barreiras temporais ou socioculturais; elas compartilham valores e objetivos comuns e se encontram unidas pelas mesmas necessidades humanas de respeito, segurança jurídica, dignidade e harmonia social, evidenciando a existência de uma identidade profissional comum construída dentro do próprio espaço institucional, marcada muito mais por aproximações do que por distanciamentos entre os grupos etários analisados.

Nesse sentido, para compreender por que as distâncias entre as Gerações X, Y e Z no contexto do TJGO se revelaram tão inexpressivas, é necessário entender o papel dos valores como base da nossa identidade; é preciso ir além dos rótulos geracionais para realmente enxergar o que conecta os servidores enquanto indivíduos no ambiente de trabalho. A base de valores humanos de Schwartz (1992) e a perspectiva sobre os valores do trabalho de Porto e Tamayo (2003) nos ensinam que os valores moldam nossa visão da vida e as justificativas das nossas escolhas. Assim, a homogeneidade na importância dada à honestidade, à família, às relações sociais revela que, antes de qualquer separação geracional entre os participantes, a cultura e o propósito compartilhado dentro do Tribunal funcionam como um poderoso elo invisível, gerando um ambiente de profunda harmonia motivacional e senso de pertencimento que supera qualquer barreira geracional, indicando que o anseio por um ambiente acolhedor, ético e seguro é um elo que une todos os servidores, independentemente da faixa etária.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluir esta pesquisa representou, além de tudo, compreender como as organizações influenciam os comportamentos e as percepções de seu corpo funcional. A dedicação à análise das percepções geracionais quanto aos valores pessoais e aos valores do trabalho no contexto do TJGO nos fez observar um resultado curioso, o de que as diferenças geracionais reveladas na literatura mercadológica simplesmente se desfazem e não encontram amparo dentro do ambiente público.

O alto grau de homogeneidade nas respostas revelou a mesma visão de mundo das Gerações X, Y e Z quando consideradas a partir do serviço público. Assim, o ponto central evidenciado neste estudo foi que o pertencimento a um mesmo ambiente organizacional pode atenuar as distâncias e aproximar as perspectivas valorativas de diferentes gerações. Outra evidência que pode ser destacada é relativa ao olhar que a instituição deve ter sobre seu corpo funcional, não somente como categorias funcionais ou números, mas sim como pessoas que compartilham das mesmas percepções, experiências, expectativas e necessidades dentro da organização.

Nessa perspectiva, entender as dimensões valorativas dos servidores pode contribuir para uma gestão mais humana e para a construção de políticas internas alinhadas à realidade de seus colaboradores. Assim, no contexto geral, os resultados desta pesquisa deixam contribuições valiosas em vários campos.

No âmbito acadêmico, a pesquisa fornece dados sobre um tema pouco explorado pela literatura: os valores intergeracionais no microsistema do Poder Judiciário. Um fator interessante é que, durante o levantamento bibliográfico, foi constatada a ausência de produções literárias que analisassem, o recorte geracional com os valores pessoais e os valores do trabalho no âmbito do Judiciário, revelando uma lacuna identificada neste estudo. Embora esse cenário tenha dificultado o diálogo direto com outras pesquisas, conferiu a esta investigação a oportunidade de agregar novas perspectivas ao tema, contribuindo para a redução dessa lacuna na literatura pertinente.

Como contribuição no plano institucional, o resultado tem o papel de provocar reflexões na gestão de pessoas, uma vez que demonstrou que as políticas e práticas administrativas se tornam eficientes quando vão ao encontro dos anseios de segurança e acolhimento de seus servidores e podem gerar uma homogeneidade nas percepções valorativas. Esta investigação

evidencia que mecanismos internos de integração e a identidade institucional de um Tribunal podem atenuar diferenças geracionais. Os achados também proporcionam uma visão analítica do comportamento organizacional.

Apesar das contribuições da pesquisa, é importante reconhecer que ela possui algumas limitações. O alcance geográfico e institucional pode ser considerado um fator limitativo, uma vez que a pesquisa foi restrita a um único órgão e apenas a um estado da federação. Embora esse recorte tenha permitido compreender as percepções dos servidores do TJGO, os resultados refletem o ambiente e o contexto regional específico, o que impede a generalização dos achados para tribunais de outros estados ou para as esferas federal e municipal.

Outra limitação diz respeito à natureza quantitativa da pesquisa. O questionário utilizado mapeou a percepção dos participantes, mas não têm o condão de captar as justificativas subjetivas que geraram as respostas, o que explicaria, por exemplo, o que contribui para a harmonia entre os servidores. Além disso, a utilização de questionários fechados, apesar de permitir identificar padrões gerais, por si só, não é capaz de compreender de forma mais aprofundada os significados subjetivos e as experiências pessoais dos respondentes.

A adoção de um questionário próprio, elaborado exclusivamente para este estudo, sem a devida validação formal, também constitui uma limitação da pesquisa, uma vez que não foram utilizadas integralmente escalas padronizadas e previamente validadas para a população estudada. Dessa forma, os resultados devem ser interpretados considerando as particularidades do questionário elaborado e do contexto específico do TJGO.

Apesar das limitações destacadas, a pesquisa traz ao menos três implicações que podem ser consideradas e observadas pelo TJGO. A primeira e principal delas seria a desmistificação da necessidade de se desenvolver estratégias de Gestão de Pessoas segmentadas por faixas etárias. A evidência de que as Gerações X, Y e Z compartilham de uma mesma base de valores descomplica e simplifica a governança interna, permitindo ações administrativas mais integradas e universais.

A segunda é que os dados obtidos apontam que o TJGO possui um corpo funcional harmônico e unido em seus propósitos. A concordância com fatores como a ética, a honestidade e a responsabilidade social indicam uma cultura organizacional forte no Tribunal, o que pode revelar a assertividade nas diretrizes utilizadas pelo órgão para alcançar a missão, visão e valores institucionais.

Como terceira implicação está o fato de as prioridades laborais evidenciarem a convivência harmoniosa e condições adequadas, o que, apesar de serem pontos positivos, indica um fator de atenção para a gestão, uma vez que políticas ou diretrizes que possam causar desgastes no clima interno podem repercutir e desestabilizar a força de trabalho de forma geral. O reflexo negativo será sentido de maneira uniforme por todos, evidenciando que tanto os anseios como os impactos institucionais são os mesmos para jovens e veteranos. Isso significa que, nas mudanças internas aplicadas pela administração, esses fatores devem ser considerados.

Paralelamente às implicações sinalizadas, esta pesquisa traz algumas sugestões para a administração do TJGO. Diante da homogeneidade dos servidores na concepção de seus valores, recomenda-se o abandono de políticas fragmentadas em prol de abordagens universais, direcionando seus esforços no atendimento das demandas que se mostraram unânimes nesta pesquisa, como a preservação da segurança jurídica, a manutenção da estabilidade dos direitos e a garantia de condições adequadas e dignas para o exercício das funções, fatores que se provaram denominadores comuns para o corpo funcional.

De forma complementar, fica a sugestão para um maior monitoramento do clima organizacional, com ênfase na prevenção e conscientização sobre condutas assediadoras e lideranças autocráticas, a fim de evitar e coibir práticas que possam quebrar ou desestabilizar a convivência interna.

Em outra vertente, pelo notório desinteresse coletivo dos servidores por validações públicas e status, se recomenda que o sistema de recompensas seja voltado a ações que priorizem a qualidade de vida no trabalho, o incentivo à autonomia, o desenvolvimento e a disponibilidade de ferramentas que otimizem o trabalho e a garantia de benefícios sólidos. Esse direcionamento se dá pelo fato de que essas questões terem sido valores altamente expressivos e bem considerados pelos participantes.

Concluídas as sugestões propostas ao TJGO, em termos de recomendação para futuras pesquisas sobre o tema aqui tratado, sugerimos estudos com abordagem qualitativa, por meio de entrevistas, permitindo que os servidores das Gerações X, Y e Z expressem suas percepções diárias sobre o cotidiano forense.

Outra recomendação pertinente para pesquisas futuras é a replicação desta investigação utilizando instrumentos validados. Como este estudo se apoiou em um questionário próprio, desenhado especificamente para a rotina do servidores do TJGO, o uso de uma ferramenta com

validade psicométrica atestada permitiria confirmar a solidez dos achados sobre as gerações X, Y e Z, além de facilitar a comparação direta dos resultados com outras instituições do serviço público.

Outro ponto é em relação às categorias pesquisadas: a inclusão de outros participantes na amostra, como magistrados e colaboradores terceirizados, pode contribuir para uma análise comparativa interocupacional mais ampla.

Também é importante salientar que, para fins de comparação com os resultados obtidos neste estudo, a realização de mais pesquisas em outros ramos do Judiciário e nos demais poderes da federação se mostra uma recomendação pertinente, pois contribuiria para avaliar se a homogeneidade valorativa aqui encontrada se consolida como um padrão nacional dentro do funcionalismo público.

Por fim, investigar o sistema de valores é, antes de tudo, buscar compreender aquilo que nos move diariamente. Esta pesquisa finaliza com a convicção de que ofereceu um retrato interno dos servidores do TJGO, apontando que as Gerações X, Y e Z nessa instituição caminham juntas com o mesmo desejo por respeito, segurança e harmonia coletiva.

REFERÊNCIAS

- ABRANCHES, Luiz Flaeschen. Satisfação com o trabalho e comprometimento organizacional de novos servidores públicos: um estudo de caso na Receita Federal do Brasil. 2011. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/b5be0a54-eddc-42d0-b676-2beec38f1d07>. Acesso em: 23 maio 2026.
- ABREU, Glice Gusmão de; FORTUNATO, Graziela; BASTOS, Sérgio Augusto Pereira. Semelhanças e diferenças entre gerações: complexidade e complementaridade no ambiente organizacional. *Perspectivas Contemporâneas*, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 179–202, 2016. Disponível em: <https://periodicos.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/2118>. Acesso em: 10 jan. 2026.
- ALMEIDA, Nair de Souza Monteiro de. Reflexos do teletrabalho no desempenho profissional das servidoras públicas no tribunal de justiça do Estado de Goiás. 2023. 79 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) - Centro Universitário Alves Faria, 2023. Disponível em: <https://repositorio.unialfa.com.br/items/ce8d2f9a-07c2-4e23-aca5-a51b43b001fe>. Acesso em: 15 fev. 2026.
- ANTUNES, Fernanda de Pietro. Geração Z no mercado de trabalho e a percepção dos líderes sobre a atuação desses profissionais. 2025. Dissertação (Mestrado Profissional em Planejamento e Controle de Gestão) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2025. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/264942>. Acesso em: 07 jan. 2026.
- ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo. Editora Boitempo. 2009.
- APPOLINÁRIO, Fábio. Metodologia da ciência: filosofia e prática da pesquisa. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.
- BATHAUS, Thanisa Quiqueto Marinelli; PURIFICAÇÃO, Marelo Máximo. Equidade de gênero no poder judiciário e o desenvolvimento regional: a representatividade feminina no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás e seus impactos frente a justiça social. *Revista do Observatório de la Economía Latinoamericana*, [S. l.], v. 23, n. 8, p. e11055, 2025. Disponível em: <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/11055>. Acesso em: 14 fev. 2026.
- BONTEMPO, Paulo Cesar; MESQUITA, Adriana; FERNANDES, Luiz Carlos; MOREIRA, Jonathan. Utilização de business intelligence no cumprimento de metas nacionais do poder judiciário no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. *Interfaces Científicas - Direito*, [S. l.], v. 9, n. 3, p. 108–124, 2024. DOI: <https://doi.org/10.17564/2316-381X.2024v9n3p108-124>. Acesso em: 14 fev. 2026.
- CAMMAROSANO, Marília; SANTOS, Fernando César Almada; ROJAS, Francisco Antonio Rojas. Valores relativos ao trabalho de pesquisadores em uma organização brasileira. *Revista de*

Administração de Empresas, [S. l.], v. 54, p. 445-457, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020140409>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/5mF8Xc9Mvw9HNYVctrx9hpC/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 11 jan. 2026.

CARMO, Marina Maia do; ANTLOGA, Carla Sabrina; PACHECO, Veruska Albuquerque; ANDRADE, Polyanna Albuquerque. Qualidade de vida no trabalho: representações de trabalhadores do judiciário brasileiro. *Revista Subjetividades*, [S. l.], v. 23, n. 1, p. 17, 2023. DOI: 10.5020/23590777.rs.v23i1.e13205. Disponível em: <https://ojs.unifor.br/rmes/article/view/13205>. Acesso em: 11 jan. 2026.

CARNEIRO, Mario Rubens. A geração Y no contexto brasileiro. *Revista Caderno Pedagógico*, Curitiba, PR, v.21, n. 2, p. 1-31, 2024. DOI: <https://doi.org/10.54033/cadpedv21n2-013> Disponível em: <https://share.google/FOKWFFioSmWpqmr0Y>. Acesso em: 4 nov. 2025.

CARVALHO, José Natanael Fontenele de; SILVA, Anayana de Sousa. Motivação no Setor Público como Ferramenta Estratégica de Gestão: desafios e reflexões. *Revista Gestão & Políticas Públicas*, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 306–321, 2019. Disponível em: https://revistas.usp.br/rgpp/pt_BR/article/view/157837. Acesso em: 8 de jan. 2026.

CARVALHO, Virgínia Donizete de; OLIVEIRA, Thais Aluxe de; SILVA, Daniele Cristhiane da. Valores organizacionais em instituições públicas brasileiras: percepções dos servidores em diferentes posições hierárquicas e tipos de entidade da administração indireta. *Revista de Administração Mackenzie*, [S. l.], v. 14, p. 74-103, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000500004> Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/TPzQQwHF6R3qtJW9Ww8hSSL/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 11 jan. 2026.

CAVALCANTE FILHO, Pedro Pereira; FRANCISCO, Ana Lúcia. O convívio multigeracional no ambiente corporativo e as revoluções industriais: revisão sistemática da literatura. *Trabalho (En)Cena*, [S. l.], v. 7, p. e022017, 2022. DOI: 10.20873/2526-1487e022017. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/13410>. Acesso em: 7 jan. 2026.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; LEMOS, Ana Heloisa da Costa; VIANA, Mila Desouzart de Aquino. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos dilemas? *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 162-180, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512012000100011>. Acesso em: 15 fev. 2026.

CEO, Telma Soares; PILA, Adriana Donizete. Modernização do judiciário goiano e desenvolvimento regional: uma análise das políticas públicas de tecnologia da informação do conselho nacional de justiça sob a ótica dos objetivos de desenvolvimento sustentável da ONU. *Revista JRG de Estudos Acadêmicos*, São Paulo, v. 7, n. 15, p. e151404, 2024. DOI: <https://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/1404>. Acesso em: 15 fev. 2026.

CERIBELI, Harrison Bachion; ROCHA, Milena Nonato; MACIEL, Gustavo Nunes; INÁCIO, Raoni de Oliveira. Valores da geração z no trabalho. *Revista Gestão & Planejamento*, [S. l.], v.

24, n. 1, p. 0-0, 2023. Disponível em: <https://www.spell.org.br/documentos/ver/75776/valores-da-geracao-z-no-trabalho/i/pt-br>. Acesso em: 11 jan. 2026.

COELHO NETO, Nilton José. Geração Z e o mercado de trabalho: atração e retenção. *Brazilian Journal of Development*, [S. l.], v. 8, n. 3, p. 20603–20612, 2022. DOI: 10.34117/bjdv8n3-322. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/45556>. Acesso em: 11 jan. 2026.

COMAZZETTO, Letícia Reghelin; VASCONCELLOS, Sílvia José Lemos; PERRONE, Cláudia Maria; GONÇALVES, Julia. A geração Y no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre gerações. *Revista Psicologia: Ciência e Profissão*, [S. l.], v. 36, n. 1, p. 145-157, jan/mar. 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-3703001352014>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/sMTpRhKxjvNjr7wQV9wFksH/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 4 nov. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE (Brasil). Resolução nº 196 de 10 de outubro de 1996. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos; revogada pela (RES. 466/12). Brasília, DF: CNS, 1996. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/acesso-a-informacao/atos-normativos/resolucoes/1996/resolucao-no-196.pdf/view>. Acesso em: 12 fev. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE (Brasil). Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais [...]. Brasília, DF: CNS, 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/atos-normativos/resolucoes/2016/resolucao-no-510.pdf/view>. Acesso em: 23 jun. 2026.

CORDEIRO, Helena Talita Dante; FREITAG, Bárbara Beatriz; FISCHER, André Luiz; ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de. A questão das gerações no campo da gestão de pessoas: tema emergente? *Revista de Carreiras e Pessoas*, [S. l.], v. 3, n. 2, p. 2–18, 2013. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/recape/article/view/16531>. Acesso em: 9 jan. 2026.

CRESWELL, John W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre. Artmed, 2010. DOI: <https://doi.org/10.26512/les.v13i1.11610>. Acesso em: 4 nov. 2025.

CUSTÓDIO, Luciana Silva. Servidores do setor público de Minas Gerais: valores pessoais e organizacionais, suas implicações sobre expectativas e trajetórias profissionais e correlações com a questão geracional. 2013. Tese (Doutorado em Administração Pública) – Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013. Disponível em: http://bib.pucminas.br/teses/Administracao_CustodioLS_1.pdf. Acesso em: 12 fev. 2026.

D'ABADIA, Rosinei Calixto; CALADO, Luiz Roberto. Os impactos das novas tecnologias e da central eletrônica de mandados (CEM) na motivação, eficiência do trabalho e saúde dos oficiais de justiça do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás. *Revista DCS*, [S. l.], v. 22, n. 81, p. e3079, 2025. DOI: 10.54899/dcs.v22i81.3079. Disponível em: <https://ojs.revistadcs.com/index.php/revista/article/view/3079>. Acesso em: 14 fev. 2026.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. *Produção*, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34. 2004. Disponível em: <https://prod.org.br/doi/10.1590/S0103-65132004000300004>. Acesso em: 12 maio 2026.

DEMO, Gisela; FERNANDES, Thais; FOGAÇA, Natasha. A influência dos valores organizacionais na percepção de políticas e práticas de gestão de pessoas. *Revista Eletrônica de Administração*, Porto Alegre, v. 23, n. 1, p. 89-117, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-2311.093.57040>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/read/a/mfN6fTBy3SNjrXvMd8sQYmF/?lang=pt>. Acesso em: 11 jan. 2026.

DIMOCK, Michael. Defining generations: where millennials end and generation Z begins. Pew Research Center, Washington, D.C., 17 jan. 2019. Disponível em: <https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>. Acesso em: 15 fev. 2026.

ECKHARDT, William Matheus. Fatores motivacionais das gerações X, Y e Z: um estudo com universitários. *Revista Destaques Acadêmicos*, Lajeado, RS, v. 12, n. 1, 2020. DOI: 10.22410/issn.2176-3070.v12i1a2020.2508. Disponível em: <https://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/2508>. Acesso em: 10 jan. 2026.

ENNIS JÚNIOR, Charles. Values congruence and organizational commitment among the multiple generations in the workforce: toward a better understanding of generational differences. 2020. *Dissertations (from the Executive Doctorate in Business Administration Program) - Crummer Graduate School of Business, Rollins College, 2020*. Disponível em: https://scholarship.rollins.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1028&context=dba_dissertations. Acesso em: 10 fev. 2026.

FANTINI, Carolina Aude; SOUZA, Naiara Célica dos Santos de. Análise dos fatores motivacionais das gerações baby boomers, X, Y e Z e as suas expectativas sobre carreira profissional. *Revista Ipecege*, [S. l.], v. 1, n. 3/4, p. 126–145, 2015. DOI: 10.22167/r.ipecege.2015.3-4.126. Disponível em: <https://revista.ipecege.org.br/Revista/article/view/25>. Acesso em: 11 jan. 2026.

FÁVERO, Luiz Paulo; BELFIORE, Patrícia. Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com Excel, SPSS e Stata. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

FERREIRA, Sonia Duarte; FERRAZ, Serafim Firmo de Sousa; PAIVA, Luis Eduardo Brandão; REBOUÇAS, Sílvia Maria Dias Pedro. Valores e satisfação no trabalho dos servidores públicos em uma seccional da Justiça Federal. *Gestão e Sociedade*, [S. l.], v. 14, n. 38, p. 3608-3631, 2020. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/88be/be6da6816bd4f9b912b4bb54714f6342ac14.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2026.

FISCHER, Ronald; SMITH, Peter B. Who cares about justice? The moderating effect of values on the link between organisational justice and work behaviour. *Applied Psychology*, [S. l.], v. 55

n. 4, p. 541-562, 2006 Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00243.x>. Acesso em: 16 fev. 2026.

FORMENTON, Tathiana da Cruz; STEFANO, Sílvia Roberto. Gerações e mercado de trabalho: suas relações com as organizações. *Revista de Carreiras e Pessoas*, [S. l.], v. 7, n. 3, p. 5-26, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.20503/recape.v7i3.32855> Disponível em: <https://www.spell.org.br/documentos/ver/48284/geracoes-e-mercado-de-trabalho--suas-relacoes-com-as-organizacaoes-/i/pt-br>. Acesso em: 11 jan. 2026.

FREITAS, Simone Lins Oliveira; BONTEMPO, Paulo Cesar. Os desafios da implementação do planejamento estratégico no poder judiciário do Estado de Goiás. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, Curitiba, v. 6, n. 1, p. 295–318, 2019. DOI: 10.21583/2447-4851.rbeo.2019.v6n1.198. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/198>. Acesso em: 14 fev. 2026.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GILIOLI, Rosecler Maschio; ARGENTA, William Mezzomo. O Perfil dos profissionais das gerações X, Y e Z e os estilos de liderança. *Revista Destarte*, [S. l.], v. 9, n. 2, p. 157-182, 2020. Disponível em: <https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/destarte/article/view/330>. Acesso em: 7 jan. 2026.

GONÇALVES, Luana de Freitas; DANNENHAUER, Andreia Michele; SOUZA, Irineu Manoel de. Motivação para a escolha profissional na carreira pública. *Gestão Contemporânea*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 28-53, 2021. Disponível em: <https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/gestaocontemporanea/article/view/47>. Acesso em: 15 jun. 2026.

GOIÁS. Lei nº 21.868, de 05 de abril de 2022. Dispõe sobre o Código de Organização Judiciária do Estado de Goiás e dá outras providências. Goiânia: Casa Civil, 2022. Disponível em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/105266/pdf>. Acesso em: 9 fev. 2026.

GOIÁS (Estado). Secretaria de Estado da Administração. Escola de Governo de Goiás. As gerações e suas formas de aprender: conheça o perfil de cada geração e como elas preferem se capacitar. Goiânia: SEAD, 2021. Disponível em: <https://goias.gov.br/escoladegoverno/wp-content/uploads/sites/28/2021/09/Comocadageracaoaprende-1-b38.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2026.

GOIÁS (Estado). Tribunal de Justiça. Histórico. Goiânia: TJGO, 2026b. Disponível em: <https://www.tjgo.jus.br/index.php/institucional-menu-superior/apresentacao-do-tjgo>. Acesso em: 15 fev. 2026.

GOIÁS (Estado). Tribunal de Justiça. Anexo V - Res. 102 CNJ - quadro de servidores e magistrados ativos. Goiânia: TJGO, 2026. Disponível em: https://gestaodepessoas.tjgo.jus.br/transparencia/tb_anexo_vs. Acesso em: 14 fev. 2026.

GRELLA, Abigail. A study on differing generational values and expectations in corporate america. *BSU Honors Program Theses and Projects*, Item 474, 2021. Disponível em: https://vc.bridgew.edu/honors_proj/474. Acesso: 12 fev. 2026.

GUIMARÃES, Wanda Wilk; CALADO, Luiz Roberto. Clima organizacional e desafios na implementação das UPJs no segundo grau do TJGO. *Revista DCS*, [S. l.], v. 22, n. 81, p. e3080, 2025. DOI: 10.54899/dcs.v22i81.3080. Disponível em: <https://ojs.revistadcs.com/index.php/revista/article/view/3080>. Acesso em: 14 fev. 2026.

HAIR, Joseph F.; BLACK, William C.; BABIN, Barru J.; ANDERSON, Rolph E.; TATHAM, Ronald L. *Análise multivariada de dados*. 8. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

LANCASTER, Lynne C; STILLMAN, David. *O Y da questão: como a Geração Y está transformando o mercado de trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

LEUTY, M. E.; HANSEN, J.-I. C. Building evidence of validity: the relationbetween work values, interests, personality, and personal values. *Journal of Career Assessment*, [S. l.], v. 21, n. 2, p. 175–189, 2012. DOI: <http://doi.org/10.1177/1069072712466714>

LIMA, Roseli Ferreira; MACHADO, Lisleandra; GARCIA, Domingos Sávio da Cunha; ARAÚJO, Leonardo Amorim de; LEAL, Carlos Artur Alevato; ASSUNÇÃO, Arthur Nascimento. Teletrabalho na pandemia do COVID-19: a experiência dos servidores do Tribunal de Justiça de Goiás. *Direitos Democráticos & Estado Moderno*, [S. l.], v. 1, n. 10, p. 117–137, 2024. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/DDEM/article/view/63666>. Acesso em: 14 fev. 2026.

LIRA, Célia. *Diferenças comportamentais entre as gerações X, Y e Z no ambiente organizacional*. 2025. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2025. Disponível em: <https://riu.ufam.edu.br/handle/prefix/8927>. Acesso em: 7 jan. 2026.

LÍRIO, Angélica Barbieri; GALLON, Shalimar; COSTA, Carlos; PAULI, Jandir. Percepções da Qualidade de Via no Trabalho nas Diferentes Gerações. *Revista Gestão & Regionalidade*, [S. l.], v. 36, n. 107, 2020. DOI: 10.13037/gr.vol36n107.5398. Disponível em: https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/pt_BR/article/view/5398. Acesso em: 17 jan. 2026.

MACHADO, Marcos Douglas Espindola; BINOTTO, Erlaine; SIQUEIRA, Elisabete Stradiotto; CASAROTTO, Eduardo Luis. Estabilidade ou Instabilidade: O que dizem os servidores públicos municipais sobre motivação. *HOLOS*, [S. l.], v. 6, p. 1–17, 2021. DOI: 10.15628/holos.2021.11973. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/11973>. Acesso em: 31 maio. 2026.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração e interpretação de dados*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MATTA, Letícia Hermsdorff da; CARVALHO NETO, Antônio Moreiira de; DINIZ, Daniela Martins. Razões da rotatividade voluntária: um estudo com jovens da geração Z. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia da FUNDACE*, [S. l.], v. 15, n. 2, 2024.

Disponível em: <https://www.spell.org.br/documentos/ver/76151/razoes-da-rotatividade-voluntaria--um-estudo-com-jovens-da-geracao-z/i/pt-br>. Acesso em: 11 jan. 2026.

MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; FARIA, Vilma Santos Pereira de; LOPES, Ana Lúcia Magri. A construção da identidade profissional: estudo com gestoras das gerações ‘Baby Boomers’, X e Y. *Cadernos EBAPE.BR*, [S. l.], v. 17, n. Edição Especial, p. 832-843, 2019.

DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395175314>. Disponível em:

<https://www.spell.org.br/documentos/ver/55269/a-construcao-da-identidade-profissional--estudo-com-gestoras-das-geracoes---baby-boomers-----x-e-y>. Acesso em: 11 jan. 2026.

MILHOME, Jaqueline Cavalcante. Gerações brasileiras: uma proposta de classificação e identificação dos valores pessoais e no trabalho. 2022. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2022. Link:

<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/37082>. Acesso em: 15 fev. 2026.

MILHOME, Jaqueline Cavalcante; ROWE, Diva Ester Okazaki. Gerações brasileiras apresentam diferentes valores no trabalho? *In: SEMINÁRIO EM ADMINISTRAÇÃO*, 24., 2021, São Paulo. Anais []. São Paulo: USP, 2021. Disponível em:

<https://login.semead.com.br/24semead/anais/arquivos/1270.pdf?>. Acesso em: 2 fev. 2026.

MOREIRA, Janete Regina Silveira. Valores do trabalho: um estudo nas diferentes gerações de uma empresa familiar de médio porte da Grande Florianópolis. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Liderança e Gestão Organizacional) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2020. Disponível em:

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/16128>. Acesso em: 12 fev. 2026.

MOURA, Ana Flávia Gonçalves de; SILVA, Marcelo Ribeiro; CARVALHO, Luciane Cristina. Comprometimento organizacional: um estudo com servidores e não servidores do Tribunal de Contas de Mato Grosso do Sul. *Desafio Online*, Campo Grande, v. 7, n. 1, p. 43-67, 2019.

Disponível em: <https://desafioonline.ufms.br/index.php/deson/article/view/7707>. Acesso em: 8 fev. 2026.

NASCIMENTO, Talita Almeida de Campos; COELHO, Thompson; OLIVEIRA, Sidinei Rocha. Os sentidos do trabalho no serviço público: uma perspectiva geracional. *Revista Estudos de Administração e Sociedade*, Niterói, RJ, v.4, n.1, p. 42-60, 2019. Disponível em:

<https://pdfs.semanticscholar.org/c86f/cd0d5962eeb5e6e147d09e88d1b52c839ae3.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2026.

NOVAES, Simone. Perfil geracional: um estudo sobre as características das gerações dos veteranos, baby boomers, X, Y e Alfa. *In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE GESTÃO DE PROJETOS, INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE*, 7., 2018, Água Branca, São Paulo. Anais [.]. São Paulo: SINGEP, 2018. Disponível em: <https://singep.org.br/7singep/resultado/428.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2026.

OLIVEIRA, Alice Santos; REINALDO, Maiara Fernanda; CARDOSO, Natalia Lucinda Maria; SILVA, Adriana Monteiro da. Dos Baby Boomers à geração Z: diferentes gerações moldam o ambiente de trabalho. *Advances in Global Innovation & Technology*, [S. l.], v. 3, n. 3, p. e33348, 2025. DOI: 10.29327/2384439.3.3-9. Disponível em: <https://revista.fateczl.edu.br/index.php/git/article/view/348>. Acesso em: 10 jan. 2026.

OLIVEIRA, Anapaula Marcelino Reis; ARROTÉIA, Aline Valverde. Uma análise de indicadores de governança digital no Tribunal de Justiça de Goiás. *Aracê*, [S. l.], v. 7, n. 10, p. e9102, 2025. DOI: 10.56238/arev7n10-214. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/9102>. Acesso em: 14 fev. 2026.

OLIVEIRA, Kamila Pagel de; PAULA, Maria Thereza Mota Samapaio de; PAIVA, Lincoln Ribas de Oliveira; ANDRADE, Kimberly Ohara Freitas; COURA, Éder Rocha. A estabilidade no setor público brasileiro: o que pensam os servidores públicos? *ReCaPe*, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 283-304, 2021. Disponível em: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/5322154>. Acesso em: 31 maio 2026.

PAIVA, Kely César Martins de; DUTRA, Michelle Regina Santana; FARIA, Gabriel Fernandes. Valores humanos e Gerações: um estudo comparativo com enfermeiros. *In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA*, 9., 2022, Maringá, PR. Anais [...]. Maringá: ANPAD, 2022. p. 1-10. Disponível em: <https://anpad.com.br/uploads/articles/119/approved/5f245ebebce62ddcfad1b6292c69392.pdf>. Acesso em: 15 maio 2026.

PASQUALI, Luiz; ALVES, Amélia Regina. Validação do Portraits Questionnaire – PQ de Schwartz para o Brasil. *Revista Avaliação Psicológica*, [S. l.], v. 3 n. 2, p 73-82, Porto Alegre. 2004. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/317475000_Validacao_do_Portraits_Questionnaire_-_PQ_de_Schwartz_para_o_Brasil. Acesso em: 05 fev. 2025.

PAULI, Jandir; GUADAGNIN, Alana; RUFFATTO, Juliane. Valores relativos ao trabalho e perspectiva de futuro para a geração Z. *Revista de Ciências da Administração*, [S. l.], v. 22, n. 57, 2021. DOI: 10.5007/2175-8077.2020.e77243. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/77243>. Acesso em: 11 jan. 2026.

PEREIRA, Beatriz Biachi; FERREIRA, Carlos Almeida; CHAGAS, João Matta; MAKHLOUF, Richard. Millennials no mercado de trabalho e a convergência para a organização horizontal. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2020. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/handle/10899/29185>. Acesso em: 20 fev. 2026.

PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-105, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122006000100005>. Acesso em: 15 jun. 2026.

PORTO, Juliana Barreiros; PILATI, Ronaldo. Escala revisada de valores relativos ao trabalho – EVT-R. *Psicologia: Revisão e crítica*, Porto Alegre, v. 23, n.1, p. 73-82. 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722010000100010>. Acesso em: 15 fev. 2026.

PORTO, Juliana Barreiros; TAMAYO, Álvaro. Escala de valores relativos ao trabalho: EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 19, n. 2, p. 145–152, 2003. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/26360923_Escala_de_valores_relativos_ao_trabalho_EVT. Acesso em: 4 nov. 2025.

REIS, Patrícia Nunes Costa; LUCAS, Juliana da Silva; MATTO, Keli; MELO, Fernanda Augusta de Oliveira; SILVA, Elisa Mabel. O alcance da harmonia entre as gerações Baby Boomers, X e Y na busca pela competitividade empresarial no século XXI. *In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA*, 10., 2013, Resende, Rio de Janeiro. Anais [...]. Resende, RJ: SEGET, 2013. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/9418322.pdf>. Acesso em: 14 fev. 2026.

ROCHA, Graziane Muniz; BRITO, Herica Landi de; COSTA FILHO, Bento Alves da. O assédio moral no trabalho e seu impacto afetivo: percepção dos servidores de uma instituição governamental. *Revista de Carreiras e Pessoas*, [S. l.], v. 11, n. 1, 2021. DOI: 10.23925/recape.v11i1.45401. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/45401>. Acesso em: 14 fev. 2026.

ROBBINS, Stephen P. *Comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, Rômulo Augusto Parente. *Motivação e engajamento no trabalho: uma pesquisa com servidores da educação superior*. 2023. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufpa.br/jspui/handle/2011/15974>. Acesso em: 4 nov. 2025.

ROKEACH, Milton. *The nature of human values*. New York: Free Press. 1973.

ROS, Maria; GOUVEIA, Valdiney V. *Psicologia social dos valores humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados*. São Paulo: Senac, 2006

ROS, Maria; SCHWARTZ, Shalom H.; SURKISS, Shoshana. Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology*, [S. l.], v. 48, n. 1, p. 49–71, 1999. DOI: <https://doi.org/10.1080/026999499377664>. Disponível em: 10 fev. 2026.

SAGIV, Lilach; SCHWARTZ, Shalom H. Personal values across cultures. *Annual Review of Psychology*, [S. l.], v. 73, p. 517-546, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-020821-125100>. Acesso em: 15 fev. 2026.

SANTOS, André Laizo dos. *A geração Y nas organizações complexas: um estudo exploratório sobre a gestão dos jovens nas empresas*. 2012. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002269223>. Acesso em: 01 de jan. 2026.

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

2004. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/227724013_Segmenting_Global_Markets_by_Generational_Cohorts_Determining_Motivations_by_Age. Acesso em: 20 jan. 2026.

SCHRÖDER, Martin. A motivação para o trabalho não é geracional, mas depende da idade e do período. *J Bus Psychol*, [S. l.], v. 39, p. 897-908, 2024. Disponível em:

<https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-023-09921-8>. Acesso em: 15 fev. 2026.

SCHWARTZ, Shalom H. A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International View*, [S. l.], v. 48, n. 1, p. 23-47. 1999. Disponível em:

<https://alingavreliuc.wordpress.com/wp-content/uploads/2010/10/schwartz1.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2026.

SCHWARTZ, Shalom H. An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, [S. l.], v. 2, n. 1, 2012. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/271231569_An_Overview_of_the_Schwartz_Theory_of_Basic_Values. Acesso em: 15 jan. 2026.

SCHWARTZ, Shalom H. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, [S. l.], v. 50, n. 4, p. 19-45, 1994. Disponível em:

<https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x>. Acesso em: 10 fev. 2026.

SCHWARTZ, Shalom H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, [S. l.], v. 25, p. 1-65, 1992. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/230557790_Universals_in_the_Content_and_Structure_of_Values_Theoretical_Advances_and_Empirical_Tests_in_20_Countries. Acesso em: 10 fev. 2026.

SILVA, Bruna Lana de Oliveira e; MOURA, Cintia Cristina de; VERÇOSA, Neise Maria.

Conflitos das gerações no ambiente organizacional. *Scientia Generalis*, Patos de Minas, MG, v. 1, n. S1, p. 17-17, 2020. Disponível em:

<https://scientiageneralis.com.br/index.php/SG/article/view/72>. Acesso em: 11 jan. 2026.

SILVEIRA, Tiago Pina da. Valores humanos e trabalho: uma análise do perfil motivacional de valores humanos de diferentes gerações e gêneros de trabalhadores do Distrito Federal. 2024.

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2024. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/41097>. Acesso em: 15 jan. 2026.

SMITH, Christopher; HALINSKI, Michael; GOVER, Laura; DUXBURY, Linda.

Generational differences in the importance, availability, and influence of work values: a public service perspective. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, [S. l.], v. 36, n. 2, p. 177-192, 2018. Disponível em: <https://www.econbiz.de/Record/generational-differences-in-the-importance-availability-and-influence-of-work-values-a-public-service-perspective-smith-christopher/10012081579>. Acesso em: 12 fev. 2026.

SOARES, Luciana Barboza; SANTOS, Ilana Mara Borges Barreto dos; YOSHIDA, Leticia Luchese; ALMEIDA, Michelle Queiroz de; SILVA, Thiago Henrique Costa. Desafios para a mudança organizacional no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás: análise empírica a partir da Comarca de Goiânia. *Caderno Pedagógico*, [S. l.], v. 21, n. 1, p. 1303–1328, 2024. DOI: <https://doi.org/10.54033/cadpedv21n1-068>. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/2297>. Acesso em: 11 jan. 2026.

SOUSA, Rayane Camila da Silva; COLOAUTO, Romualdo Douglas. Valores significativos do trabalho para estudantes de contabilidade das gerações Y e Z. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, Fortaleza, v. 19, n. 19, p. 290-304, jan./dez., 2021. Disponível em: <http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/63979>. Acesso em: 18 jan. 2026.

SOUSA, Rayanne Fidélis de; GOMES, Adalmir de Oliveira. Conflitos de gerações no ambiente de trabalho: o caso da Procuradoria Geral do Trabalho (PGT). *Revista Foco*, [S. l.], v. 11, n. 2, 2018. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/157>. Acesso em: 8 jan. 2026.

SPADA, Rafael; GONÇALVES, Júlia; RUFFATTO, Juliane. Perspectivas da Geração Z sobre Valores no Trabalho: Uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, [S. l.], v. 25, n. 2, p. 159-170, 2024. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v25n2/1679-3390-rbop-25-02-0159.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2025.

TAMAYO, Álvaro. Hierarquia dos valores transculturais e brasileiros. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 23, n. especial, p. 7-15, 2007. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/250046638_Hierarquia_de_valores_transculturais_e_brasileiros. Acesso em: 3 fev. 2025.

TAMAYO, Álvaro; SOUZA, Máira Gabriela Santos de; VILAR, Luciana S.; RAMOS, Juliana L. Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 17, n. 1, p. 27-35, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/YzpT4YxJg5cns9vy8NVcf8y/?lang=pt>. Acesso em: 9 fev. 2025.

TAMURA, Adalberto Seiti; SPEEDEN, Leila; INÁCIO, Sandra Regina da Luz; CAMARGO, Sílvia Helena Carvalho Ramos Valladão; PICCINNO, Wellington. *Administrando as diferentes gerações no dia a dia das empresas*. São Paulo: Supimpa, 2025.

TINOCO, João Eduardo Prudêncio; ASSÊNCIO, Eduardo Wilson; JOÃO, Belmiro do Nascimento; CLARO, José Alberto Carvalho dos Santos. (2011). Influência dos valores individuais no desempenho empresarial: um estudo usando o inventário de valores de Schwartz. *Revista Sociedade, Contabilidade e Gestão*, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p.139-155, 2011. Disponível em: <http://www.atenas.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/ufrj/article/viewArticle/1209>. Acesso em: 11 jan. 2026.

TORRES, Cláudio V.; SCHWARTZ, Shalom. H.; NASCIMENTO, Thiago G. *A Teoria de Valores Refinada: associações com comportamento e evidências de validade discriminante e preditiva*.

Psicologia USP, São Paulo, v. 27, n. 2, p. 341-356, 2016. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.5/28993>. Acesso em: 11 fev. 2026.

TWENGE, Jean. A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, [S. l.], v. 25, n. 2, p. 201-210, 2010. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/227138263_A_Review_of_the_Empirical_Evidence_on_Generational_Differences_in_Work_Attitudes. Acesso em: 11 jan. 2026.

VALE, Luciano Santos do; OLIVINDO, Celina Maria de Souza. Gerações X, Y e Z: uma análise no contexto da Universidade Federal. *Revista Delos*, [S. l.], v. 18, n. 71, p. e6842, 2025. DOI: 10.55905/rdelosv18.n71-147. Disponível em: <https://ojs.revistadelos.com/ojs/index.php/delos/article/view/6842>. Acesso em: 11 jan. 2026.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

WELLER, Wivian. A atualidade do conceito de gerações de Karl Mannheim. *Soc. Estado*, Brasília, v. 25, n. 2, p. 205-224, ago. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/pYGppjZyvTjJH9P89rMKHMv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 7 jan. 2026.

ZONTA, Kamila; BERNARDI, Flávia; BIEGELMEYER, Uiliam Harn; POZZO, Danielle Nunes; DA SILVA, Maria Bezerra. Gerações no mercado de trabalho: um estudo das características e comportamentos das diferentes gerações no ambiente de trabalho em uma organização do terceiro setor. *Revista Científica e-Locução*, [S. l.], v. 1, n. 20, p. 21, nov. 2021. Disponível em: <https://periodicos.faex.edu.br/index.php/e-Locucacao/article/view/391>. Acesso em: 11 jan. 2026.

APÊNDICE A - APRESENTAÇÃO E TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezados(as) colegas,

Meu nome é Keilla Moreira Tavares, sou servidora do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás e mestranda no Programa de Pós-Graduação do Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA).

Convido vocês a participarem da minha pesquisa desenvolvida sob a orientação da professora Dra. Hérica Landi de Brito, intitulada de: **"Valores pessoais e valores relativos ao trabalho no setor público: uma análise comparativa entre as gerações X, Y e Z no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás"**.

Este estudo visa analisar como os valores pessoais e profissionais se organizam e se manifestam entre os servidores das gerações X, Y e Z, buscando investigar as confluências e disparidades nas percepções sobre o tratamento institucional.

O propósito deste estudo consiste em compreender as dinâmicas intergeracionais, servindo como fonte de subsídios para que a gestão de pessoas possa formular estratégias e implementar práticas laborais mais sensíveis à pluralidade geracional.

A participação é voluntária, as respostas são anônimas e os dados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos.

O preenchimento leva entre 5 a 10 minutos e você pode interromper a colaboração a qualquer momento. Ao selecionar "Concordo em participar", você declara ciência dos objetivos e autoriza o uso dos dados para fins científicos.

Desde já agradeço imensamente pela colaboração.

Você concorda em participar:

Sim ()

Não ()

APÊNDICE B – IDENTIFICAÇÃO (PERFIL DO RESPONDENTE)

1 Sexo:

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Prefiro não informar

2 Faixa de nascimento:

- ☐ 1965-1980 (Geração X)
- ☐ 1981-1996 (Geração Y / Millennials)
- ☐ 1997-2012 (Geração Z)

3 Escolaridade

- ☐ Ensino Médio
- ☐ Ensino Superior
- ☐ Especialização
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado

4 Tempo de serviço no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás:

- ☐ Menos de 5 anos
- ☐ De 5 a 10 anos
- ☐ De 11 a 20 anos
- ☐ Mais de 20 anos

5 Tipo de vínculo:

- ☐ Efetivo
- ☐ Comissionado

APÊNDICE C – FORMULÁRIO DE COLETA DE DADOS - VALORES PESSOAIS E VALORES RELATIVOS AO TRABALHO

Instrução geral:

A seguir, são apresentadas afirmações sobre aspectos que podem ter importância para você, tanto em sua vida pessoal quanto profissional, por gentileza marque, para cada item, o grau de importância atribuído:

- 1 = Sem importância;
- 2 = Pouquíssimo importante;
- 3 = Pouco importante;
- 4 = Importante;
- 5 = Muito importante.

1. Sobre expandir meus conhecimentos
1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

2. Buscar emoções fortes e novas experiências 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

3. Ser criativo(a) e inovador(a)
1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

4. Ser livre para tomar minhas próprias decisões 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

5. Me divertir e aproveitar a vida
1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

6. Obedecer às regras estabelecidas
1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

7. Manter uma rotina estável
1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

8. Seguir tradições religiosas ou culturais 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

9. Ser leal aos meus amigos, família ou grupo 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

10. Demonstrar humildade
1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

11. Ter autoridade sobre os outros 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

12. Ser respeitado(a)

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

13. Conquistar sucesso
pessoal 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

14. Realizar sonhos e alcançar meus
objetivos 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

15. Demonstrar coragem diante de
desafios 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

16. Ajudar as pessoas que estão
próximas 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

17. Proteger a natureza
1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

18. Manter relacionamentos familiares
harmoniosos 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

19. Demonstrar honestidade e
sinceridade 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

20. Atuar de modo responsável perante a
sociedade 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

21. Perdoar os erros dos outros
1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

22. Ser generoso(a) com outras
pessoas 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

23. Agradecer pelo que conquistei
1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

24. Cultivar o amor em meus
relacionamentos 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

25. Proteger as pessoas próximas de
mim 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

26. Ter oportunidades de crescimento
profissional 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

27. Sentir satisfação com as tarefas que
realizo 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

28. Ter autonomia para decidir sobre meu
trabalho 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

29. Desenvolver minhas habilidades
profissionais 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

30. Ter reconhecimento por meu
desempenho 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

31. Sentir que meu trabalho tem sentido 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
32. Ter um bom relacionamento com colegas 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
33. Trabalhar em equipe de forma cooperativa 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
34. Ser respeitado(a) pelas pessoas com quem trabalho 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
35. Ter um ambiente harmonioso de convivência 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
36. Ter apoio da chefia imediata 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
37. Receber orientação adequada quando necessário 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
38. Ser valorizado(a) pela instituição 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
39. Receber feedback positivo sobre o trabalho 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
40. Ser elogiado(a) por superiores ou colegas 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
41. Ter oportunidades de mostrar minhas competências 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
42. Ser reconhecido(a) publicamente pelo meu desempenho 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
43. Sentir orgulho de pertencer ao TJGO 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
44. Ter estabilidade no cargo 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
45. Trabalhar em um ambiente previsível e organizado 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
46. Ter segurança quanto à permanência no emprego 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
47. Contar com políticas claras de gestão de pessoas 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
48. Ter garantias de direitos e benefícios 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
49. Ter condições adequadas de trabalho 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

50. Ter liberdade para expressar minhas opiniões 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
51. Poder tomar decisões sobre minhas tarefas 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
52. Sentir confiança por parte dos superiores 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
53. Ter autonomia na execução do trabalho 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
54. Ser estimulado(a) a propor novas ideias 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
55. Participar das decisões relacionadas à minha área 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

Referência do instrumento utilizado como inspiração para construção do questionário próprio para coleta de dados

MILHOME, Jaqueline Cavalcante. **Gerações brasileiras**: uma proposta de classificação e identificação dos valores pessoais e no trabalho. 2022. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2022. Link: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/37082>. Acesso em: 15 fev. 2026.

.

APÊNDICE D - TABELA GERAL DE ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS REALIZADAS PARA CADA ITEM AVALIADO

A tabela apresenta todas as estatísticas descritivas realizadas para cada item avaliado na escala *likert*, sendo organizada em dois blocos, sendo o primeiro os valores pessoais e o segundo os valores relativos ao trabalho. Entre as linhas tracejadas estão as dimensões analisadas. Valores pessoais: Dimensão 1 – Abertura à Mudança; Dimensão 2 – Conservação; Dimensão 3 – Autopromoção; e Dimensão 4 – Autotranscendência. Valores relativos ao trabalho: Dimensão 1 – Realização no Trabalho; Dimensão 2 – Relações Sociais; Dimensão 3 – Prestígio e Reconhecimento; Dimensão 4 – Estabilidade e Segurança; e Dimensão 5 – Independência e Autonomia. As afirmações estão ordenadas em cada dimensão de acordo com o nível de concordância.

Tabela 11 - Tabela geral de estatísticas descritivas realizadas para cada item avaliado

Afirmação	Média	Desvio Padrão	Mediana	IQR	Conconrdância (%)	Discordância (%)	Neutro (%)
Sobre expandir meus conhecimentos	4,72	0,51	5	1	97,82	0,36	1,82
Ser livre para tomar minhas próprias decisões	4,26	0,90	4	1	83,64	4,36	12,00
Me divertir e aproveitar a vida	4,17	0,94	4	1	81,45	5,82	12,73
Ser criativo(a) e inovador(a)	4,21	0,90	4	1	81,09	5,09	13,82
Buscar emoções fortes e novas experiências	3,56	1,09	4	1	54,18	14,91	30,91
Ser leal aos meus amigos, família ou grupo	4,73	0,55	5	0	96,36	0,73	2,91
Obedecer às regras estabelecidas	4,56	0,66	5	1	94,91	1,09	4,00
Manter uma rotina estável	4,56	0,63	5	1	94,18	0,73	5,09
Demonstrar humildade	4,63	0,66	5	1	93,45	1,09	5,45
Seguir tradições religiosas ou culturais	3,89	1,18	4	2	71,27	13,82	14,91
Realizar sonhos e alcançar meus objetivos	4,72	0,53	5	0	96,73	0,36	2,91
Ser respeitado(a)	4,60	0,69	5	1	94,18	2,55	3,27
Conquistar sucesso pessoal	4,56	0,68	5	1	93,45	1,45	5,09

Demonstrar coragem diante de desafios	4,59	0,71	5	1	93,09	1,82	5,09
Ter autoridade sobre os outros	2,57	1,11	3	1	19,27	40,73	40,00
Demonstrar honestidade e sinceridade	4,83	0,42	5	0	99,27	0,36	0,36
Atuar de modo responsável perante a sociedade	4,81	0,46	5	0	98,55	0,73	0,73
Agradecer pelo que conquistei	4,77	0,52	5	0	97,82	0,73	1,45
Manter relacionamentos familiares harmoniosos	4,74	0,54	5	0	97,82	0,73	1,45
Ajudar as pessoas que estão próximas	4,69	0,56	5	1	96,00	0,36	3,64
Cultivar o amor em meus relacionamentos	4,69	0,58	5	1	96,00	1,09	2,91
Proteger as pessoas próximas de mim	4,68	0,60	5	1	95,27	0,73	4,00
Ser generoso(a) com outras pessoas	4,59	0,66	5	1	94,55	1,45	4,00
Proteger a natureza	4,46	0,82	5	1	90,91	4,00	5,09
Perdoar os erros dos outros	4,23	0,85	4	1	82,91	4,36	12,73
Desenvolver minhas habilidades profissionais	4,63	0,59	5	1	96,36	1,09	2,55
Ter oportunidades de crescimento profissional	4,66	0,56	5	1	96,36	0,36	3,27
Sentir satisfação com as tarefas que realizo	4,64	0,60	5	1	95,64	1,09	3,27
Sentir que meu trabalho tem sentido	4,64	0,66	5	1	94,91	1,45	3,64
Ter reconhecimento por meu desempenho	4,56	0,70	5	1	93,45	1,82	4,73
Ter autonomia para decidir sobre meu trabalho	4,30	0,80	4	1	86,55	2,18	11,27
Ter um ambiente harmonioso de convivência	4,72	0,48	5	1	98,91	0,00	1,09
Receber orientação adequada quando necessário	4,71	0,50	5	1	97,82	0,00	2,18
Ter um bom relacionamento com colegas	4,60	0,55	5	1	97,09	0,00	2,91
Ser respeitado(a) pelas pessoas com quem trabalho	4,64	0,59	5	1	96,36	1,09	2,55
Ter apoio da chefia imediata	4,67	0,57	5	1	96,36	0,73	2,91
Trabalhar em equipe de forma cooperativa	4,60	0,62	5	1	96,00	1,09	2,91
Ser valorizado(a) pela instituição	4,68	0,58	5	1	96,73	0,73	2,55
Receber feedback positivo sobre o trabalho	4,45	0,75	5	1	91,64	1,82	6,55
Ter oportunidades de mostrar minhas competências	4,44	0,71	5	1	90,18	1,09	8,73

Sentir orgulho de pertencer ao TJGO	4,39	0,84	5	1	87,27	3,27	9,45
Ser elogiado(a) por superiores ou colegas	3,94	0,99	4	2	69,82	6,55	23,64
Ser reconhecido(a) publicamente pelo meu desempenho	3,62	1,16	4	2	55,27	14,55	30,18
Ter condições adequadas de trabalho	4,80	0,44	5	0	98,55	0,00	1,45
Ter garantias de direitos e benefícios	4,79	0,45	5	0	98,18	0,00	1,82
Ter segurança quanto à permanência no emprego	4,77	0,49	5	0	98,18	0,73	1,09
Trabalhar em um ambiente previsível e organizado	4,66	0,53	5	1	97,45	0,00	2,55
Ter estabilidade no cargo	4,75	0,55	5	0	96,73	0,73	2,55
Contar com políticas claras de gestão de pessoas	4,66	0,58	5	1	96,00	0,36	3,64
Sentir confiança por parte dos superiores	4,64	0,59	5	1	96,00	0,36	3,64
Ter liberdade para expressar minhas opiniões	4,56	0,63	5	1	94,18	0,73	5,09
Ter autonomia na execução do trabalho	4,48	0,73	5	1	92,36	2,18	5,45
Participar das decisões relacionadas à minha área	4,37	0,78	5	1	88,73	3,27	8,00
Poder tomar decisões sobre minhas tarefas	4,36	0,76	5	1	87,64	2,55	9,82
Ser estimulado(a) a propor novas ideias	4,31	0,87	5	1	85,45	4,36	10,18

Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.

APÊNDICE E - TABELA DE ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS REALIZADAS PARA CADA ITEM AVALIADO SEPARADA POR GERAÇÃO (X, Y E Z)

A tabela apresenta todas as estatísticas descritivas realizadas para cada item avaliado na escala likert segmentado por geração, sendo organizada em dois blocos, sendo o primeiro os valores pessoais e o segundo os valores relativos ao trabalho. Entre as linhas tracejadas estão as dimensões analisadas. Valores pessoais: Dimensão 1 – Abertura à Mudança; Dimensão 2 – Conservação; Dimensão 3 – Autopromoção; e Dimensão 4 – Autotranscendência. Valores relativos ao trabalho: Dimensão 1 – Realização no Trabalho; Dimensão 2 – Relações Sociais; Dimensão 3 – Prestígio e Reconhecimento; Dimensão 4 – Estabilidade e Segurança; e Dimensão 5 – Independência e Autonomia. As afirmações estão ordenadas em cada dimensão de acordo com o nível de concordância.,

Tabela 12 - Tabela de estatísticas descritivas realizadas para cada item avaliado separada por geração (X, Y e Z)

Geração	Afirmação	Média	Desvio Padrão	IQR	Mediana (IQR)
1965-1980 (Geração X)	Sobre expandir meus conhecimentos	4,74	0,49	0	5 (5-5)
1965-1980 (Geração X)	Ser criativo(a) e inovador(a)	4,37	0,74	1	4.5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Ser livre para tomar minhas próprias decisões	4,23	0,97	1	4.5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Me divertir e aproveitar a vida	4,16	1,02	1	4 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Buscar emoções fortes e novas experiências	3,67	1,02	1	4 (3-4)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Sobre expandir meus conhecimentos	4,68	0,53	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ser livre para tomar minhas próprias decisões	4,27	0,87	1	4 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Me divertir e aproveitar a vida	4,15	0,9	1	4 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ser criativo(a) e inovador(a)	4,08	1,01	1,75	4 (3.25-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Buscar emoções fortes e novas experiências	3,44	1,13	1	4 (3-4)
1997-2012 (Geração Z)	Sobre expandir meus conhecimentos	4,89	0,42	0	5 (5-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ser criativo(a) e inovador(a)	4,36	0,68	1	4 (4-5)
1997-2012 (Geração Z)	Me divertir e aproveitar a vida	4,25	0,93	1	4.5 (4-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ser livre para tomar minhas próprias decisões	4,25	0,89	1	4.5 (4-5)

1997-2012 (Geração Z)	Buscar emoções fortes e novas experiências	3,75	1,04	2	4 (3-5)
1965-1980 (Geração X)	Ser leal aos meus amigos, família ou grupo	4,73	0,58	0	5 (5-5)
1965-1980 (Geração X)	Obedecer às regras estabelecidas	4,59	0,7	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Demonstrar humildade	4,58	0,78	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Manter uma rotina estável	4,54	0,66	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Seguir tradições religiosas ou culturais	4,09	1,08	1	4 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ser leal aos meus amigos, família ou grupo	4,73	0,51	0	5 (5-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Demonstrar humildade	4,64	0,59	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Manter uma rotina estável	4,57	0,62	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Obedecer às regras estabelecidas	4,52	0,67	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Seguir tradições religiosas ou culturais	3,86	1,21	2	4 (3-5)
1997-2012 (Geração Z)	Demonstrar humildade	4,68	0,61	0,25	5 (4.75-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ser leal aos meus amigos, família ou grupo	4,68	0,67	0,25	5 (4.75-5)
1997-2012 (Geração Z)	Obedecer às regras estabelecidas	4,64	0,49	1	5 (4-5)
1997-2012 (Geração Z)	Manter uma rotina estável	4,54	0,58	1	5 (4-5)
1997-2012 (Geração Z)	Seguir tradições religiosas ou culturais	3,39	1,2	1	4 (3-4)
1965-1980 (Geração X)	Realizar sonhos e alcançar meus objetivos	4,68	0,54	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Demonstrar coragem diante de desafios	4,62	0,63	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Ser respeitado(a)	4,62	0,65	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Conquistar sucesso pessoal	4,57	0,72	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Ter autoridade sobre os outros	2,59	1,07	1	3 (2-3)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Realizar sonhos e alcançar meus objetivos	4,72	0,55	0	5 (5-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Demonstrar coragem diante de desafios	4,55	0,78	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ser respeitado(a)	4,55	0,75	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Conquistar sucesso pessoal	4,52	0,68	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ter autoridade sobre os outros	2,62	1,13	1	3 (2-3)

1997-2012 (Geração Z)	Realizar sonhos e alcançar meus objetivos	4,93	0,26	0	5 (5-5)
1997-2012 (Geração Z)	Conquistar sucesso pessoal	4,79	0,42	0	5 (5-5)
1997-2012 (Geração Z)	Demonstrar coragem diante de desafios	4,71	0,53	0,25	5 (4.75-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ser respeitado(a)	4,71	0,53	0,25	5 (4.75-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ter autoridade sobre os outros	2,29	1,12	2	2 (1-3)
1965-1980 (Geração X)	Demonstrar honestidade e sinceridade	4,83	0,46	0	5 (5-5)
1965-1980 (Geração X)	Atuar de modo responsável perante a sociedade	4,82	0,49	0	5 (5-5)
1965-1980 (Geração X)	Agradecer pelo que conquistei	4,81	0,49	0	5 (5-5)
1965-1980 (Geração X)	Ajudar as pessoas que estão próximas	4,72	0,52	0	5 (5-5)
1965-1980 (Geração X)	Manter relacionamentos familiares harmoniosos	4,68	0,54	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Cultivar o amor em meus relacionamentos	4,67	0,64	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Proteger as pessoas próximas de mim	4,66	0,66	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Ser generoso(a) com outras pessoas	4,57	0,69	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Proteger a natureza	4,49	0,86	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Perdoar os erros dos outros	4,32	0,8	1	4 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Demonstrar honestidade e sinceridade	4,82	0,4	0	5 (5-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Atuar de modo responsável perante a sociedade	4,79	0,47	0	5 (5-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Manter relacionamentos familiares harmoniosos	4,77	0,54	0	5 (5-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Agradecer pelo que conquistei	4,73	0,56	0	5 (5-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Cultivar o amor em meus relacionamentos	4,71	0,52	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Proteger as pessoas próximas de mim	4,69	0,59	0	5 (5-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ajudar as pessoas que estão próximas	4,65	0,6	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ser generoso(a) com outras pessoas	4,58	0,65	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Proteger a natureza	4,4	0,84	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Perdoar os erros dos outros	4,17	0,88	1	4 (4-5)
1997-2012 (Geração Z)	Agradecer pelo que conquistei	4,86	0,36	0	5 (5-5)
1997-2012 (Geração Z)	Atuar de modo responsável perante a sociedade	4,86	0,36	0	5 (5-5)

1997-2012 (Geração Z)	Ajudar as pessoas que estão próximas	4,82	0,39	0	5 (5-5)
1997-2012 (Geração Z)	Demonstrar honestidade e sinceridade	4,79	0,42	0	5 (5-5)
1997-2012 (Geração Z)	Manter relacionamentos familiares harmoniosos	4,75	0,52	0	5 (5-5)
1997-2012 (Geração Z)	Proteger as pessoas próximas de mim	4,71	0,53	0,25	5 (4.75-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ser generoso(a) com outras pessoas	4,71	0,6	0	5 (5-5)
1997-2012 (Geração Z)	Cultivar o amor em meus relacionamentos	4,68	0,72	0	5 (5-5)
1997-2012 (Geração Z)	Proteger a natureza	4,64	0,56	1	5 (4-5)
1997-2012 (Geração Z)	Perdoar os erros dos outros	4,18	0,77	1	4 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Sentir que meu trabalho tem sentido	4,7	0,53	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Sentir satisfação com as tarefas que realizo	4,69	0,53	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Desenvolver minhas habilidades profissionais	4,64	0,59	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Ter oportunidades de crescimento profissional	4,6	0,61	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Ter reconhecimento por meu desempenho	4,56	0,6	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Ter autonomia para decidir sobre meu trabalho	4,26	0,82	1	4 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ter oportunidades de crescimento profissional	4,67	0,54	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Sentir satisfação com as tarefas que realizo	4,61	0,65	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Desenvolver minhas habilidades profissionais	4,6	0,61	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Sentir que meu trabalho tem sentido	4,6	0,73	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ter reconhecimento por meu desempenho	4,56	0,76	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ter autonomia para decidir sobre meu trabalho	4,29	0,81	1	4 (4-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ter oportunidades de crescimento profissional	4,89	0,31	0	5 (5-5)
1997-2012 (Geração Z)	Desenvolver minhas habilidades profissionais	4,82	0,39	0	5 (5-5)
1997-2012 (Geração Z)	Sentir satisfação com as tarefas que realizo	4,75	0,44	0,25	5 (4.75-5)
1997-2012 (Geração Z)	Sentir que meu trabalho tem sentido	4,68	0,61	0,25	5 (4.75-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ter reconhecimento por meu desempenho	4,64	0,68	0,25	5 (4.75-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ter autonomia para decidir sobre meu trabalho	4,46	0,69	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Ter apoio da chefia imediata	4,73	0,51	0	5 (5-5)

1965-1980 (Geração X)	Ter um ambiente harmonioso de convivência	4,72	0,47	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Receber orientação adequada quando necessário	4,71	0,52	0,75	5 (4.25-5)
1965-1980 (Geração X)	Ser respeitado(a) pelas pessoas com quem trabalho	4,7	0,51	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Trabalhar em equipe de forma cooperativa	4,7	0,48	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Ter um bom relacionamento com colegas	4,66	0,52	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ter um ambiente harmonioso de convivência	4,71	0,48	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Receber orientação adequada quando necessário	4,68	0,51	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ter apoio da chefia imediata	4,62	0,61	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ser respeitado(a) pelas pessoas com quem trabalho	4,6	0,64	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ter um bom relacionamento com colegas	4,55	0,57	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Trabalhar em equipe de forma cooperativa	4,53	0,71	1	5 (4-5)
1997-2012 (Geração Z)	Receber orientação adequada quando necessário	4,86	0,36	0	5 (5-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ter um ambiente harmonioso de convivência	4,79	0,42	0	5 (5-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ter apoio da chefia imediata	4,75	0,52	0	5 (5-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ser respeitado(a) pelas pessoas com quem trabalho	4,71	0,53	0,25	5 (4.75-5)
1997-2012 (Geração Z)	Trabalhar em equipe de forma cooperativa	4,71	0,46	1	5 (4-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ter um bom relacionamento com colegas	4,68	0,48	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Ser valorizado(a) pela instituição	4,7	0,53	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Sentir orgulho de pertencer ao TJGO	4,51	0,69	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Receber feedback positivo sobre o trabalho	4,47	0,64	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Ter oportunidades de mostrar minhas competências	4,4	0,67	1	4 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Ser elogiado(a) por superiores ou colegas	3,92	0,9	2	4 (3-5)
1965-1980 (Geração X)	Ser reconhecido(a) publicamente pelo meu desempenho	3,47	1,09	1	3 (3-4)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ser valorizado(a) pela instituição	4,66	0,63	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Receber feedback positivo sobre o trabalho	4,44	0,82	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ter oportunidades de mostrar minhas competências	4,42	0,76	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Sentir orgulho de pertencer ao TJGO	4,32	0,93	1	5 (4-5)

1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ser elogiado(a) por superiores ou colegas	3,95	1,03	2	4 (3-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ser reconhecido(a) publicamente pelo meu desempenho	3,65	1,22	2	4 (3-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ser valorizado(a) pela instituição	4,79	0,42	0	5 (5-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ter oportunidades de mostrar minhas competências	4,71	0,53	0,25	5 (4.75-5)
1997-2012 (Geração Z)	Receber feedback positivo sobre o trabalho	4,54	0,69	1	5 (4-5)
1997-2012 (Geração Z)	Sentir orgulho de pertencer ao TJGO	4,46	0,79	1	5 (4-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ser elogiado(a) por superiores ou colegas	4	1,05	2	4 (3-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ser reconhecido(a) publicamente pelo meu desempenho	3,96	1,04	2	4 (3-5)
1965-1980 (Geração X)	Ter condições adequadas de trabalho	4,8	0,45	0	5 (5-5)
1965-1980 (Geração X)	Ter segurança quanto à permanência no emprego	4,78	0,51	0	5 (5-5)
1965-1980 (Geração X)	Ter garantias de direitos e benefícios	4,77	0,48	0	5 (5-5)
1965-1980 (Geração X)	Ter estabilidade no cargo	4,76	0,53	0	5 (5-5)
1965-1980 (Geração X)	Contar com políticas claras de gestão de pessoas	4,67	0,52	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Trabalhar em um ambiente previsível e organizado	4,66	0,56	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ter garantias de direitos e benefícios	4,8	0,43	0	5 (5-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ter condições adequadas de trabalho	4,79	0,44	0	5 (5-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ter segurança quanto à permanência no emprego	4,79	0,44	0	5 (5-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ter estabilidade no cargo	4,76	0,54	0	5 (5-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Trabalhar em um ambiente previsível e organizado	4,64	0,52	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Contar com políticas claras de gestão de pessoas	4,63	0,64	1	5 (4-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ter condições adequadas de trabalho	4,86	0,36	0	5 (5-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ter garantias de direitos e benefícios	4,82	0,48	0	5 (5-5)
1997-2012 (Geração Z)	Trabalhar em um ambiente previsível e organizado	4,82	0,39	0	5 (5-5)
1997-2012 (Geração Z)	Contar com políticas claras de gestão de pessoas	4,79	0,5	0	5 (5-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ter estabilidade no cargo	4,68	0,72	0	5 (5-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ter segurança quanto à permanência no emprego	4,64	0,68	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Sentir confiança por parte dos superiores	4,68	0,54	1	5 (4-5)

1965-1980 (Geração X)	Ter liberdade para expressar minhas opiniões	4,67	0,52	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Ter autonomia na execução do trabalho	4,53	0,67	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Participar das decisões relacionadas à minha área	4,44	0,66	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Ser estimulado(a) a propor novas ideias	4,44	0,64	1	5 (4-5)
1965-1980 (Geração X)	Poder tomar decisões sobre minhas tarefas	4,42	0,69	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Sentir confiança por parte dos superiores	4,6	0,63	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ter liberdade para expressar minhas opiniões	4,48	0,68	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ter autonomia na execução do trabalho	4,46	0,73	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Participar das decisões relacionadas à minha área	4,34	0,84	1	5 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Poder tomar decisões sobre minhas tarefas	4,33	0,78	1	4 (4-5)
1981-1996 (Geração Y / Millennials)	Ser estimulado(a) a propor novas ideias	4,22	0,97	1	4 (4-5)
1997-2012 (Geração Z)	Sentir confiança por parte dos superiores	4,79	0,5	0	5 (5-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ter liberdade para expressar minhas opiniões	4,61	0,63	1	5 (4-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ter autonomia na execução do trabalho	4,43	0,92	1	5 (4-5)
1997-2012 (Geração Z)	Ser estimulado(a) a propor novas ideias	4,39	0,92	1	5 (4-5)
1997-2012 (Geração Z)	Participar das decisões relacionadas à minha área	4,36	0,87	1	5 (4-5)
1997-2012 (Geração Z)	Poder tomar decisões sobre minhas tarefas	4,32	0,94	1	5 (4-5)

Fonte: Elaborada pela Autora, com base nos dados da pesquisa.