

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE CIÊNCIAS EM GESTÃO E TECNOLOGIA
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

RENAN FRAIHA MAGNABOSCO

**GERAÇÕES NO CONTEXTO DO TRABALHO PÓS-COVID 19: Uma revisão
sistemática de literatura**

SOROCABA - SP

2023

RENAN FRAIHA MAGNABOSCO

GERAÇÕES NO CONTEXTO DO TRABALHO PÓS-COVID 19: uma revisão sistemática
de literatura

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Bacharelado em Administração, da
Universidade Federal de São Carlos, como
requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Cristina Lourenço
Ubeda

SOROCABA - SP

2023

RESUMO

Este projeto de pesquisa objetiva estudar as gerações *baby boomers*, x e y no contexto do trabalho pós-covid 19, a partir da revisão sistemática de literatura. Essa classificação das gerações é bastante útil para entender como os indivíduos se comportam no mercado de trabalho de acordo com a geração à qual eles pertencem. Além disso, entender os comportamentos dos indivíduos por geração possibilita à área de gestão de pessoas promover o encontro geracional saudável e viabilizador de resultados organizacionais no novo contexto digital e remoto do trabalho, mesmo após a pandemia de covid-19. Para a análise de resultados, apresentam-se os objetivos de pesquisa, as contribuições da revisão sistemática de literatura, a análise do conteúdo como método de pesquisa e as estratégias de análise apoiadas em procedimentos sistematicamente estruturados. Por fim, são apontados os resultados esperados durante a vigência da bolsa, bem como, a forma de análise de resultados e o cronograma de trabalho a fim de atender às expectativas de desenvolvimento de atividades científicas para a formação de jovens pesquisadores.

Palavras chave: gerações, trabalho, transformação digital, covid-19, mudanças sociais.

ABSTRACT

This research project aims to study the baby boomer, x and y generations in the context of post-covid 19 work, based on a systematic literature review. This classification of generations is very useful to understand how individuals behave in the labor market according to the generation to which they belong. In addition, understanding the behaviors of individuals by generation enables the people management area to promote healthy generational encounters that enable organizational results in the new digital and remote context of work, even after the covid-19 pandemic. For the analysis of results, the research objectives, the contributions of the systematic literature review, the content analysis as a research method and the analysis strategies supported by systematically structured procedures are presented. Finally, the expected results during the term of the scholarship are pointed out, as well as the way of analyzing results and the work schedule in order to meet the expectations of developing scientific activities for the training of young researchers.

Keywords: generations, work, digital transformation, covid-19, social changes.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 OBJETIVOS.....	8
3 REFERENCIAL TEÓRICO.....	8
3.1 AS GERAÇÕES E SUAS CARACTERÍSTICAS.....	8
3.1.1 CARACTERÍSTICAS DOS BABY BOOMERS.....	8
3.1.2 CARACTERÍSTICAS DA GERAÇÃO X.....	9
3.1.3 CARACTERÍSTICAS DA GERAÇÃO Y.....	10
3.2 NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO E AS GERAÇÕES.....	11
4 METODOLOGIA.....	14
5 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	16
5.1 A REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA.....	16
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27

1 INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos que cresceram de maneira exponencial a partir da década de 1990, proporcionaram muitas inovações no meio empresarial, principalmente com a chegada da internet, muitos afazeres que demandariam um tempo maior, começaram a serem feitos em minutos.

Segundo um relatório produzido pelo *We Are Social e Hootsuite* de 2021, hoje, 5,22 bilhões de pessoas em todo o mundo usam smartphones, o equivalente a 66,6% da população total mundial. Desde janeiro de 2020, o número desses usuários aumentou 1,8% (93 milhões), enquanto o número total de ligações móveis (pessoas com vários dispositivos) aumentou 0,9%, de 72 milhões para 8,02 mil milhões em janeiro deste ano. Em janeiro de 2021, o número de pessoas que usam a Internet no mundo atingiu 4,66 bilhões, um aumento de 316 milhões (7,3%) em relação ao período homólogo. Assim, a taxa de penetração global da Internet é de 59,5%, e o número real pode ser ainda maior após o surto da Covid-19 (DIGITAL GLOBAL OVERVIEW REPORT, 2021).

A quarta revolução industrial, também chamada de era digital, não apenas vem introduzindo novas tecnologias de automação, inteligência artificial e sistemas ciber-físicos (LASI *et al.*, 2014); mas também direciona mudanças mais significativas, como a integração dos diversos dispositivos e softwares, entre si e com os próprios usuários.

Vê-se então que a era digital tem como princípio a participação ativa das pessoas, trabalhando em conjunto com as novas tecnologias por meio de dispositivos individuais conectados à internet; forçando uma renovação nas empresas que aprimore seus processos produtivos, gere mais integração com parceiros, funcionários e consumidores, reduza custos e melhore a qualidade dos produtos. Por outro lado, o avanço das tecnologias entre a população está mudando a forma como as pessoas interagem e modificando hábitos de consumo (DIGITAL GLOBAL OVERVIEW REPORT, 2021).

Assim, as empresas que não se adaptarem às mudanças e não começarem a acompanhar o que há de novo nos seus setores fatalmente perderão suas fatias de mercado para a concorrência. Além disso, os próprios consumidores estão inseridos em uma cultura digital, que exige, dos fornecedores escolhidos, agilidade e personalização de suas experiências.

Por tudo o que foi exposto até aqui, a gestão de pessoas na empresa é imprescindível, pois com a era digital o encontro de gerações se tornará cada vez mais necessário. As gerações *Baby Boomers*, X e Y têm sido estudadas nos últimos anos, com foco no seu perfil e

comportamentos no trabalho (VELOSO; DUTRA; NAKATA, 2008, DIXON; MERCADO; KNOWLES, 2013, NOVAES, 2018).

Dessa forma, este projeto de pesquisa tem como objetivo estudar as gerações no contexto do trabalho pós-covid 19, a partir da revisão sistemática de literatura.

De tal modo, a pesquisa se justifica por (1) entender como as gerações estão influenciando no modo de trabalho das empresas atualmente, explorando artigos e estudos empíricos relacionados ao tema da pesquisa e (2) buscar um levantamento teórico inicial a fim de propor futuros estudos empíricos sobre o assunto da pesquisa; bem como propor atividades integradas, a serem desenvolvidas no grupo de estudos e pesquisa certificado pela UFSCar.

2 OBJETIVOS

Dessa forma, este projeto propõe estudar as gerações *baby boomers*, x e y no contexto do trabalho pós-covid 19, a partir da revisão sistemática de literatura. No intuito de entender como essas gerações estão vivenciando o trabalho nas empresas atualmente, explorando artigos e estudos factuais relacionados ao tema da pesquisa.

Para tanto, temos como objetivos específicos da pesquisa:

- Estudar as gerações *baby boomers*, X e Y;
- Identificar em quais plataformas de base científicas são mais indicadas para a pesquisa;
- Definir os construtos a serem investigados nas interseccionalidades das gerações para a levantamento nas plataformas;
- Propor uma revisão sistemática de literatura das gerações *baby boomers*, x e y no contexto do trabalho pós-covid 19.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 AS GERAÇÕES E SUAS CARACTERÍSTICAS

3.1.1 Características dos Baby Boomers

A geração Baby Boomers envolve as pessoas nascidas entre 1946 e 1964, durante o Baby Boom. Os representantes desta geração demonstram ser mais motivados, são otimistas e workaholics (COMAZZETTO *et al.*, 2016). Segundo ARIENTE e colaboradores (2011) nasceram no período de crescimento econômico, no final e após a Segunda Guerra Mundial, por isso, idealizaram atuar na reconstrução de um novo mundo pós-guerra. Durante sua trajetória, essa geração foi educada para competir, trazida com muita disciplina, ordem e

respeito pelos outros. Qualidades essas que não foram consideradas ou apreciadas nos anos subsequentes. O autor pontua a presença da Guerra do Vietnã, o surgimento dos anticoncepcionais e os movimentos feministas que promoveram grandes conquistas em relação aos direitos trabalhistas às mulheres, podendo-se perceber, por exemplo, as questões da flexibilidade do horário de trabalho, o aumento do período de licença maternidade, a possibilidade de fazer parte das tarefas domésticas, preparando, dessa forma, o cenário para as gerações vindouras.

No que se referem às questões profissionais, os participantes dessa geração foram educados em um ambiente corporativo no qual a liderança era sinônimo de controle. Demonstravam lealdade, focando sempre nos resultados e mantendo um alinhamento e um compromisso com a missão da empresa que trabalhavam, valorizando o status e a ascensão profissional (ARIENTE *et al.*, 2011).

Apresentam um senso de procura por oportunidades de inserção econômica em diversas ocupações no campo do trabalho social. Aplicaram seus esforços escolares em carreiras que prometiam facilidades na busca de posições garantidas no universo empresarial. Em linhas gerais, especialistas dedicados ao tema apontam como características principais dos baby boomers o fato de terem sido jovens rebeldes que, em sua maioria, tornaram-se adultos conservadores, embora não rígidos. Valorizam o status e a ascensão profissional dentro da empresa, à qual são leais e altamente comprometidos (COMAZZETTO *et al.*, 2016).

Atualmente os Baby Boomers presenciam um estágio maduro, em que muitos desses indivíduos estão em fim de carreira profissional ou já aposentados, por tal condição, estão recebendo um tratamento especial novamente, todavia ainda se trata de uma geração resistente às inovações, pois devido à bagagem e vivência de experiências relevantes demonstram resistência em conciliar ações em um ambiente cooperativo.

3.1.2 Características da geração X

A geração X é a dos nascidos entre 1965 e 1979. Também pontuam ARIENTE e colaboradores (2011) que a geração X viveu num momento de revolução e de luta política e social, presenciando escândalos políticos como o assassinato de Martin Luther King. Presenciaram a Guerra Fria, a queda do muro de Berlin, a AIDS e a modificação de conceitos impostos pela sociedade anterior, o que promoveu a adoção de um sentimento de patriotismo. As inovações tecnológicas avançaram significativamente, deixando grandes marcas na juventude da época, favorecendo a aceleração das atividades diárias, promovendo manifestações revolucionárias e qualificando estilos diferenciados nos modos de viver desses jovens.

Esta geração valoriza o trabalho e a estabilidade financeira, na condição de garantir a realização de desejos pessoais e materiais já que a carreira ainda se encontra como o centro de seus direcionamentos e pode levar ao sucesso profissional. Mas, em contrapartida, efetiva-se a busca acirrada pelo sucesso da vida pessoal, e, depois, a constituição de uma família e a preocupação com a qualidade de vida, muito embora essas questões se mostrem um tanto quanto conturbadas com todos os percalços impostos pela vida moderna (ARIENTE *et al.*, 2011).

No ambiente de trabalho, gostam de variedade, desafios e oportunidades, querem trabalhar com liberdade, flexibilidade e sentem necessidade de feedback. Costumam adotar uma postura mais cética e defendem um ambiente de trabalho mais informal e hierarquia menos rigorosa. Essa geração carrega o fardo de ter crescido durante o florescimento do downsizing corporativo, ou seja, a diminuição da burocracia corporativa desnecessária, que afetava a segurança no emprego (COMAZZETTO *et al.*, 2016).

3.1.3 Características da geração Y

A geração Y é constituída por indivíduos filhos da geração Baby Boomers e dos membros da geração X, nasceram entre 1980 e 1999. É conhecida como a geração dos resultados e do imediatismo, tendo em vista que nasceram na época das tecnologias, da Internet e do excesso de segurança.

As pessoas dessa geração são consideradas ambiciosas, individualistas, criativas e inovadoras, todavia, preocupadas com o meio ambiente e com os direitos humanos. Segundo ARIENTE e colaboradores (2011), também são identificadas como esperançosas, decididas, coletivas e com um bom nível de formação, geralmente agindo sem autorização e desenvolvendo um alto poder e/ou pretensão de consumo. Tendem a fazer várias coisas ao mesmo tempo, gostam de variedade, desafios e oportunidades. Outra característica marcante das pessoas da geração Y é que aceita a diversidade, convive muito bem com as diferenças de etnia, sexo, religião e nacionalidades em seus círculos de relação.

Além disso, o modelo de família padrão também foi substituído por uma organização que não necessariamente é representada pelo pai ou pela mãe presente. O modelo familiar mais acentuado é o flexível, muitos são filhos de pais separados, convivem com irmãos de pais diferentes, madrastas, padrastos, namorados de pais e mães. São pertencentes a famílias que elencaram como objetivo preparar seus filhos para o futuro, por isso a “agenda” da infância era determinada por muitos afazeres, como cursos de idiomas, esportes e outras tarefas para preencherem o dia a dia, esquecendo-se de acharem um tempo para o ser criança (ARIENTE *et al.*, 2011).

A facilidade com que lidam com as tecnologias tornou-se, assim, um importante meio de sobrevivência, de maneira que as rápidas e constantes mudanças nos meios de comunicação não assustam esta geração. Isso favorece que os conceitos de carreira, promoção, estabilidade e vínculo profissional, aspectos relativos à vida organizacional bastante valorizados pelas gerações anteriores, passem a ser analisados sob novas perspectivas.

Em relação à geração Y no ambiente de trabalho ARIENTE e colaboradores (2011) pontuam que as pessoas dessa geração valorizam menos a permanência em uma única empresa e mantêm mais lealdade a si mesmos, porém são mais fáceis de serem recrutadas, uma vez que buscam trabalhar com liberdade, flexibilidades e criatividade, sentindo, ainda, necessidades de avaliações contínuas. Como profissionais possuem o desejo de trabalhar e aprender, não demonstrando medo do risco de demissão, fator que faz com que busquem o máximo de conhecimento das empresas nas quais estão atuando em determinado momento.

Em função de suas características, tornou-se um desafio para as empresas lidar com os indivíduos da Geração Y. A imagem das organizações é a de que esses jovens escapam aos fatores restritivos e têm algo de não domesticável. Ao mesmo tempo, são altamente inventivos e inovadores, são trabalhadores relacionais, imersos em fluxos de todas as ordens, com uma inteligência associada ao coletivo, produzindo constantemente novas figuras de subjetividade (COMAZZETTO *et al.*, 2016).

3.2 NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO E AS GERAÇÕES

A pandemia da COVID-19 gerou impactos diversos e provocou mudanças que vêm exigindo das organizações e de seus trabalhadores maior adaptação. Tendo em vista a disseminada adoção do *home office* (trabalho remoto) para a continuidade das atividades de trabalho respeitando o distanciamento social (PRADO *et al.*, 2022).

No entanto, as modalidades de trabalho, que se popularizaram no ano de 2020, já estavam sendo utilizadas por algumas empresas há algum tempo, pois é uma maneira de economizar com instalações e também abriga um conceito de qualidade de vida, pois se trabalha em casa, passando tempo maior com a família. (RAFALSKI; ANDRADE, 2015).

A necessidade de maior flexibilidade já fazia parte da estratégia organizacional, seja na busca de maior vantagem competitiva, inovação na gestão de pessoas ou simplesmente para uma maior autonomia e polivalência do trabalhador. O desenvolvimento e difusão das tecnologias digitais de informação e comunicação (TDICs) intensificaram ainda mais as

formas de flexibilização do trabalho, permitindo e dando acessibilidade para que as pessoas pudessem trabalhar de qualquer lugar (MENDES; HASTENREITER FILHO; TELLECHEA, 2020).

O desenvolvimento tecnológico sempre exerceu influência sobre o trabalho nos mais distintos modos produtivos, modificando ou mesmo excluindo algumas formas de trabalhar. Além de afetar a relação do ser humano com a natureza, a tecnologia tem ao longo do tempo alterado substancialmente as formas de comunicação, de medição e de gerenciamento do tempo, além de como as pessoas agem e controlam o espaço no qual estão inseridas (MENDES; HASTENREITER FILHO; TELLECHEA, 2020; HISLOP, 2015).

Nas últimas décadas, a evolução no campo das telecomunicações, a expansão da internet e o progresso da linguagem digital exerceram profundas mudanças na comunicação global. As TDICs foram decisivas nas transformações na geração, processamento e transmissão da informação; bem como, na instantaneidade no seu acesso e disseminação; na criação de redes informacionais; na diversificação das modalidades de conectividade; e na desterritorialização das atividades e das conexões (HISLOP, 2015).

Tais transformações tiveram impacto sobre a redução da necessidade de mobilidade e culminaram na dispensabilidade do contato presencial em algumas atividades. As citadas alterações foram acompanhadas de transformações na organização social e do trabalho (MENDES; HASTENREITER FILHO; TELLECHEA, 2020; HISLOP, 2015).

De maneira geral, pode-se dizer que as TDICs interferiram profundamente na forma como os indivíduos enxergam e lidam com o tempo e com o espaço. Com o auxílio da internet e das redes sociais, em especial, foi possível quebrar as fronteiras espaço-temporais, flexibilizando as relações, inclusive as de trabalho. Os processos e atividades passam a ser reconfigurados e entre tais mudanças surgem novas modalidades de trabalho mediadas por tecnologias, entre elas as modalidades que possibilitam o exercício do trabalho em lugar diferente do costumeiramente ocupado pelos trabalhadores (ROCHA; AMADOR, 2018).

Diante do exposto na contextualização do atual cenário vivido, as pessoas da geração Y, por terem nascido na era dos avanços tecnológicos e das redes sociais, cresceram acostumadas a interagirem por meio da tecnologia, sempre estiveram acostumadas com computadores e smartphones. A geração Y domina as tecnologias, mas não se contentam com os desafios propostos, buscando sempre novas perspectivas, o aprimoramento profissional e o conforto na vida pessoal (VELOSO; DUTRA; NAKATA, 2008; DIXON; MERCADO; KNOWLES, 2013, COMAZZETTO *et al.* 2016, DIMOCK, 2019).

A geração Y possui outro conceito sobre o trabalho, baseado em um contrato psicológico diferente do que foi estabelecido pelas gerações anteriores *baby boomers* e X. Assim, identifica o trabalho como uma fonte de satisfação e aprendizado, muito mais do que uma fonte de renda, tendendo a gostarem da experiência *home office* e estarem dispostos a utilização de tecnologia e inovação nas empresas em que trabalham ou que chefiam.

Complementando, outra prática interessante para a geração Y, que tem como um dos principais estudiosos o pesquisador Frank Ostroff, é a gestão horizontal. Esta prática tem como um dos principais pilares a redução dos níveis hierárquicos, possibilitando o aumento da autonomia de cada colaborador e, conseqüentemente, a maior participação nas decisões de atividades cotidianas (AGUIAR; PEREIRA, 2020).

Percebe-se então o quanto as características das pessoas da geração Y podem estar mais alinhadas com o possível contexto do trabalho pós-covid 19. Dessa forma, para servir de base ao estudo desta pesquisa, o Quadro 1 traz os detalhamentos para classificar o período de nascimento e principais características das gerações *Baby Boomers*, X e Y.

Quadro 1 - Classificação das gerações *baby boomers*, X e Y.

Geração	Período	Características e comportamento das pessoas
<i>Baby Boomers</i>	Nascidos de 1946 à 1964	<ul style="list-style-type: none"> - Valorizam o trabalho e a produtividade, buscam ascensão profissional, mas são leais à empresa na qual trabalham; - Se sentem mais motivados quando vislumbram oportunidades de crescimento na carreira, assim como quando recebem incentivos monetários; - Apesar de possuírem poucos conhecimentos relacionados à tecnologia, tendem a aceitá-la com maior facilidade no seu cotidiano.
Geração X	Nascidos de 1965 à 1979	<ul style="list-style-type: none"> - Presenciaram um momento histórico de mudanças sociais, quedas econômicas e instabilidade no emprego, promovendo o desenvolvimento de novas habilidades; - Preferem um ambiente de trabalho menos formal e valorizam a autonomia na realização de suas atividades; - Valorizam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e apresentam maior facilidade para aceitar as mudanças, principalmente no que diz respeito ao uso de computadores e tecnologias.
Geração Y	Nascidos de 1980 à 1999	<ul style="list-style-type: none"> - Apresentam facilidade para lidar com uma vasta gama de informações, se sentem familiarizados com novas mídias, são criativos e inovadores.

-
- São mais acostumados com o conceito de mudança, sendo menos resistente em relação ao que é novo e se adaptando com facilidade;
 - Aceitam maior diversidade, tendem a ser otimistas, colaboradores e conscientes;
 - Buscam equilibrar vida pessoal e carreira e querem ser reconhecidos pelo trabalho que desenvolvem.
-

Fonte: adaptado de BERTOIA; MARTINS; NAKATA, 2020.

Atualmente, os *Baby Boomers* presenciam um estágio maduro, em que muitos desses indivíduos estão no fim de carreira profissional ou já aposentados (BERTOIA; MARTINS; NAKATA, 2020). Por tal condição, estão recebendo um tratamento especial por requerer mais adaptações às inovações do mercado de trabalho.

Já a geração X que valoriza o trabalho e a estabilidade financeira na condição de garantir a realização de desejos pessoais e materiais, apresenta trajetórias de carreira ainda com direcionamentos profissionais. Mas, em contrapartida, efetiva-se a busca acirrada pelo sucesso da vida pessoal equilibrado com a família e a qualidade de vida (ARIENTE *et al.*, 2011).

Enquanto que a geração Y está no mercado de trabalho interagindo com as outras gerações. Esses jovens escapam aos fatores restritivos e valorizam a carreira múltipla e sem fronteiras; ao mesmo tempo em que são altamente inventivos e imersos em fluxos de todas as ordens, com uma inteligência associada ao coletivo, produzindo constantemente novas figuras de subjetividade (COMAZZETTO *et al.*, 2016).

Por fim, a partir desta breve fundamentação teórica, percebe-se o grande potencial de estudo para entender como a temática das gerações no contexto do trabalho pós-covid 19, foco deste projeto de pesquisa.

4 METODOLOGIA

Esta pesquisa apresenta a proposição de um estudo exploratório a fim de manter uma maior familiaridade com o problema da pesquisa e aprimorar ideais (GIL, 2002), e bibliográfico por ser desenvolvido com base em material já elaborado.

Segundo Fachin (2003, p. 126), "entende-se por levantamento bibliográfico, o material constituído de dados primários e secundários que possam ser utilizados pelo pesquisador." O estudo de revisão de literatura fornece uma visão geral abrangente de referenciais teóricos relacionados a um tema e sintetiza estudos anteriores para fortalecer bases do conhecimento

(PAUL; CRIADO, 2020), na intenção de aprofundar o entendimento sobre a problemática pesquisada.

Além disso, as revisões de literatura contribuem significativamente para o desenvolvimento conceitual, metodológico e temático de diferentes campos (HULLAND; HOUSTON, 2020); e fornecem uma série de discussões críticas sobre um tema específico de pesquisa ao integrar a literatura existente e identificar lacunas de conhecimento (MARABELLI; NEWELL, 2014).

Assim sendo, buscam-se as principais publicações científicas disponíveis nas bases do *Web of Science - Clarivate Analytics* e do *Scopus*, por serem bancos de dados difundidos em diferentes campos científicos, frequentemente usado para pesquisar os periódicos ativos na cobertura atual e relevante (CHADEGANI *et al.*, 2009).

Para tanto, o método de pesquisa utilizado é a revisão sistemática – RSL pois propõe um o processo de pesquisa sistemática, transparente e reproduzível. Como bem aponta Tranfield, Denyer, & Smart (2003), a RSL é utilizada no intuito de (i) aumentar a base de conhecimento sobre o tema estudado, (ii) de gerenciar a diversidade de conhecimentos para uma investigação acadêmica específica e (iii) de direcionar a formulação de reflexões e agendas futuras.

Especificamente, o Quadro 2 detalha as etapas no percurso metodológico da RSL realizadas na pesquisa.

Quadro 2 – Protocolo da Revisão Sistemática de Literatura.

Etapas RSL	Detalhamentos
1	Definição da pergunta de pesquisa
	Como cada geração lida com as novas formas de trabalho pós COVID-19.
2	Estratégia de busca
	Acesso ao portal <i>web of science - clarivate analytics</i> e ao portal <i>Scopus</i> .
3	Validação das palavras-chave a serem pesquisadas nos artigos
	Palavras chave: <i>(generations) and (home office)</i> Período: <i>(2016-2022)</i> . Resultados: 414 registros (260 WOS + 154 Scopus).
4	Seleção de artigos para leitura e sumarização
	Palavras-chave: <i>generations and home office</i> . Área de pesquisa: <i>Manegement, Business, Sociology and Psychology</i> . Tipos de documento: <i>Article</i> . Idioma: <i>English</i> . Resultados: 21 registros. (8 WOS + 14 Scopus).

5	Crítérios de exclusão	1 artigo se repete nas bases Web of Science e Scopus. Resultado final: 21 artigos (7 WOS + 14 Scopus).
6	Estratégia de extração de informação	Acesso a informações básicas como dados bibliográficos, ano de publicação, citações e tipo de artigo.
7	Avaliação da qualidade das evidências	Codificação dos 21 artigos para serem lidos e analisados com base em seus conceitos e suas contribuições.
8	Sumarização dos resultados	Análises qualitativas e quantitativas das publicações para a formulação de categorias de análise.
9	Redação dos resultados	Conclusão e sugestões de pesquisas futuras.

Fonte: Elaboração própria (2021).

Assim, neste estudo, a partir da busca no *Web of Science* e no *Scopus* por categorias pré-definidas sobre o objetivo de pesquisa, foram selecionados 21 resultados, para serem lidos e analisados com base em seus conceitos e suas contribuições. Por fim, conduz-se a análise mais detalhada das publicações para a formulação de categorias de análise: *generations* e *home office*, com a intenção de refletir sobre o impacto que o trabalho remoto, principalmente pós COVID-19, causou nas gerações discutidas na pesquisa.

O levantamento dos dados ocorreu de fevereiro de 2021 a novembro de 2022. A análise dos dados envolve a definição de fatores e a classificação temática a fim de tratar os dados coletados.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

5.1 A REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA

A revisão sistemática de literatura (RSL), conforme definição de critérios específicos de busca como o contexto do trabalho pós-Covid 19 têm afetado as diferentes gerações. Do ano de 2016 até o ano de 2022, apontam para 21 publicações concentradas em revistas da área de administração e psicologia majoritariamente, seguida pela área de gestão e negócios, conforme quadro 3 detalha.

Quadro 3 - Os 21 artigos selecionados na RSL

N	Base	Título	Autores	Ano	Citações	Tipo de Artigo
1.	WOS	Workaholism and a new generation - labour market survey among Hungarian and Romanian youth	Musinszki, Z Vallasek, M Melypataki, G Csolak, EH Liptak, K	2020	3	Teórico -empírico
2.	WOS	The role of generativity and attitudes on employees home and workplace water and energy saving behaviours	Wells, VK Taheri, B Gregory-Smith, D Manika, D	2016	66	Empírico
3.	WOS	Exploring Public Sentiment on Enforced Remote Work During COVID-19	Zhang, C Yu, MC Marin, S	2021	5	Teórico -empírico
4.	WOS	Ergonomics Evaluation of Home Office Environment	Xu; Sun; (...); Zhou	2022	0	Empírico
5.	WOS	Influence of the characteristics of home office work on self-perceived vocal fatigue during the COVID-19 pandemic	Siqueira, LTD; Vitor, JD; (...); Ribeiro, VV	2022	3	Teórico -empírico
6.	WOS	The Home Office: Ergonomic Lessons From the "New Normal"	Davis, KG; Kotowski, SE; (...); Syck, M	2020	40	Teórico -empírico
7.	WOS	Innovations in health care management: the effect of the pandemic on the labour market change	Kadar, B Reicher, RZ	2020	2	Empírico
8.	SCO PUS	Pandemic and bills: The impact of COVID-19 on energy usage of schools in South Africa	Samuels, J.A., Grobelaar, S.S. Booyesen, M.J.	2021	2	Teórico -empírico
9.	SCO PUS	Student experiences in an academic support program to diversify the nursing workforce	Bumby, J.C., Litwack, K.	2021	0	Teórico -empírico

10.	SCOPUS	Modeling two-person segmentation and locomotion for stereoscopic action identification: A sustainable video surveillance system	Khalid, N. Gochoo, M. Jalal, A. Kim, K.	2021	7	Teórico -empírico
11.	SCOPUS	Work Life balance during Covid-19 Lockdown: Experiences of Women Academicians of Kashmir	Manzoor, D.S. Hamid, S.	2021	0	Teórico -empírico
12.	SCOPUS	Smart home energy strategy based on human behaviour patterns for transformative computing	Ko, H. Kim, J.H. An, K. (...) Pan, S.B. Kim, P.	2020	10	Teórico -empírico
13.	SCOPUS	Quantification of indirect waste generation and treatment arising from Australian household consumption: A waste input-output analysis	He, H. Reynolds, C.J. Hadjikakou, M. Holyoak, N. Boland, J.	2020	2	Teórico -empírico
14.	SCOPUS	Mr. Hashemi and family dynamics in Iran	Karami, R.	2020	0	Teórico -empírico
15.	SCOPUS	The living arrangements of Moroccans in Spain: Generation and time	Liu, C. Esteve, A. Treviño, R.	2019	2	Teórico -empírico
16.	SCOPUS	Estimating the learning curve of solar PV balance-of-system for over 20 countries: Implications and policy recommendations	Elshurafa, A.M. Albardi, S.R. Bigerna, S. Bollino, C.A.	2018	50	Teórico -empírico
17.	SCOPUS	The migration and institutional sheltering of children and adolescents in the Federal District, Brazil	Penso, M.A. Fukuda, C.C. Costa, L.F. Villela, L.	2017	0	Empírico
18.	SCOPUS	Modeling spatial contacts for epidemic prediction in a large-scale artificial city	Zhang, M. Verbraeck, A. Meng, R. Chen, B. Qiu, X.	2016	11	Teórico -empírico
19.	SCOPUS	Luke fildes's the Doctor, narrative painting, and the selfless professional ideal	Milligan, B.	2016	1	Teórico -empírico

20.	SCOPUS	Usability testing of a national substance use screening tool embedded in electronic health records	Press, A. DeStio, C. McCullagh, L. (...) Morley, J. Conigliaro, J.	2016	3	Empírico
21.	SCOPUS	Perception of work performance in home-office mode: comparison among different generations in Brazil	de Barros, MJF; Melo, P and Farias, CSS	2021	0	Teórico -empírico

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 4 - Os 21 artigos detalhados e enumerados.

n.º	Autores	Principais Discussões	Comportamento das Gerações	Gerações no Trabalho
1	Musinszki; Vallasek; Melypataki; Csolak; Liptak (2020)	O artigo em questão aborda tanto o assunto de comportamento das gerações, como o tópico das gerações no âmbito do trabalho. Os autores pesquisam sobre o workaholism em pessoas das gerações Y e Z na Hungria e Romênia, países de onde foram tiradas as amostras. Foram ouvidas pessoas das gerações com idades entre 20 e 29 anos. O resultado da pesquisa foi de certa forma surpreendente, já que 78% dos entrevistados foram identificados como workaholics, comportamento esse, comum em gerações Baby Boomers e X (COMAZZETTO <i>et al.</i> , 2016).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2	Wells; Taheri; Gregory-Smith ; Manika (2016)	A pesquisa a seguir estuda o comportamento das pessoas, e tem o objetivo examinar o efeito da generatividade nas atitudes e comportamentos ambientais das pessoas em <i>home office</i> e no local de trabalho, como por exemplo a economia de água e energia elétrica. As amostras foram feitas no país do Irã. Em resumo, os resultados foram que em casa, os trabalhadores ficam mais preocupados em economizar água e energia, mas não necessariamente por conta da generatividade. No ambiente de trabalho presencial, esse comportamento pode ser observado em empresas que têm essas práticas como política organizacional, passando assim, essas ideias para seus colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Zhang; Yu; Marin (2021)	Esse artigo aborda tanto o assunto de comportamento das gerações, como o tópico das gerações no âmbito do trabalho. Os autores têm como objetivo explorar o sentimento público geral sobre o <i>home office</i> , trazendo relatos na rede social Twitter, acerca do trabalho remoto durante a pandemia da	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

		COVID-19. A pesquisa traz, durante o ano de 2020, os TOP 50 tópicos semanais mais falados no aplicativo Twitter sobre o <i>home office</i> . O artigo também aborda os efeitos do trabalho remoto, que além de ter sido uma ótima alternativa durante a pandemia, trouxe benefícios aos trabalhadores e às empresas, pois foi constatado uma maior satisfação e performance dos colaboradores, e também menores níveis de stress.		
4	Xu; Sun; (...); Zhou (2022)	A seguinte pesquisa tem como assunto as gerações no trabalho, abordando como o <i>home office</i> se tornou a realidade fixa de muitas empresas após pandemia. Muitos trabalhadores, principalmente das gerações X e Y, passaram a preferir a realidade do trabalho remoto, por conta do conforto e menor stress do dia a dia. Juntamente com essa nova realidade, a ergonomia também trouxe muitas inovações para criar melhores condições de trabalho para os colaboradores, trazendo à tona a importância e os riscos à saúde, caso as instruções ergonômicas não sejam seguidas.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
5	Siqueira; Vitor; (...); Ribeiro (2022)	Este artigo aborda o comportamento da geração Y, com o objetivo de verificar a influência das características do trabalho e do uso ocupacional da voz na autopercepção dos sintomas de fadiga vocal, focando em indivíduos que trabalham remotamente durante a pandemia de COVID-19. Trata-se de um estudo transversal, observacional e descritivo. A amostra foi composta por 206 indivíduos da geração Y (123 mulheres e 83 homens), com idade média de 34 anos, trabalhando exclusivamente na modalidade <i>home office</i> devido à pandemia. Através dessa pesquisa, pode-se concluir que, por conta das características do uso da voz laboral e ocupacional, se torna mais fácil autopercepção dos sintomas de fadiga vocal em indivíduos que trabalham remotamente, muito por conta dos “barulhos no <i>home office</i> ”, chamadas de vídeo nas quais precisa-se aumentar a intensidade vocal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Davis; Kotowski; (...); Syck (2020)	A pesquisa em questão aborda tanto o assunto de comportamento das gerações, como o tópico das gerações no âmbito do trabalho. Algumas práticas ergonômicas trazem impactos positivos no desempenho dos trabalhadores remotos de todas as gerações, já que a maioria das pessoas não costuma dar muita importância para boas práticas ergonômicas. O tipo de cadeira, mesa, além da postura do trabalhador e posição e altura do teclado, mouse e tela, têm influência direta no desempenho e bem-estar dos colaboradores. Muitas pessoas nesta situação precisam arcar com as próprias despesas em relação aos seus materiais de escritório, por conta disso, o autor traz algumas dicas econômicas de como trabalhar de acordo com as práticas ergonômicas para manter a saúde física durante o <i>home office</i> .	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

7	Kadar; Reicher (2020)	<p>Este artigo analisa o comportamento das gerações, e tem como objetivo entrevistar pessoas entre 18-30 anos (gerações Y e Z) a fim de coletar resultados sobre o que mudou no aspecto profissional e estudantil durante a pandemia do COVID-19. O autor realizou a pesquisa durante os meses de abril e maio de 2020, entrevistando pessoas do leste europeu, em sua maioria, húngaros e romenos de ambos os gêneros. Foi relatado que as mulheres entrevistadas tinham uma visão mais pessimista do pós-pandemia do que os homens, e que, os principais fatores para esse tipo de resposta são estilo de vida dos respondentes e cuidados com a saúde. No geral, entre os entrevistados, mulheres são mais cuidadosas com a saúde e têm um estilo de vida mais cauteloso, vislumbrando de forma mais pessimista cenários econômicos e laborais.</p> <p>Além disso, dentre as perguntas realizadas pelo autor, havia também questões sobre quais áreas de trabalho se saíam melhores durante e depois da COVID-19, e as respostas mais registradas foram trabalhos e estudos nas áreas de tecnologia da informação, computação e mídias sociais.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Samuels; Grobbelaar; Booyesen (2021)	<p>O artigo aborda o comportamento humano na questão do uso de energia em escolas da África do Sul durante o período pandêmico da COVID-19 em comparação ao ano de 2019. Durante a pesquisa o autor faz comparações entre 2019 e 2020, deixando claro a diferença de gasto de energia durante os períodos, salientando que, durante a pandemia, as escolas gastaram muito menos dinheiro neste aspecto, pois, durante alguns meses de 2020, tiveram que suspender as atividades presenciais.</p> <p>Foi observado uma redução de 25% de gastos com energia em escolas sem dormitórios, e de 33% em escolas com dormitórios.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Bumby; Litwack (2021)	<p>Este estudo trata sobre as gerações no trabalho, pesquisando a experiência de estudantes de enfermagem, das gerações Y e Z, no trabalho em programas de suporte acadêmico. O autor entrevistou alguns estudantes que estão em transição para o começo do trabalho e perguntou sobre fatores que facilitam e atrasam seus desenvolvimentos profissionais.</p> <p>Em suma, o artigo relata que esses programas de treinamento antes de começar a trabalhar como sênior, ajudam muito no desenvolvimento dos estudantes.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10	Khalid; Gochoo; Jalal; Kim (2021)	<p>A pesquisa em questão aborda diferentes modelos de percepção de dois indivíduos em locomoção, retratando as diferenças que robôs e humanos conseguem observar movimentos.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

		O autor relata que, pessoas de idades mais avançadas sentem mais dificuldades para observar movimentos finos, além de terem menos reflexos, isso poderia implicar em uma dificuldade de lidar com altas tecnologias e observar certos tipos de luzes e movimentos, o que poderia impactar no desempenho em trabalhos que envolvem esse tipo de tecnologia.		
11	Manzoor; Hamid (2021)	Este artigo aborda tanto o assunto de comportamento das gerações, como o tópico das gerações no âmbito do trabalho, ele traz a percepção de mulheres acadêmicas de Kashmir com idades entre 30 a 60 anos sobre o equilíbrio na vida profissional durante a pandemia da COVID-19. O autor aborda quais foram os principais desafios dessas trabalhadoras durante o período pandêmico, como por exemplo, a mudança para o ensino remoto, com aulas online e o desafio de separar a vida pessoal da profissional trabalhando em casa. Além disso, a pesquisa também relata aumento da ansiedade, sensação de solidão e estresse nos períodos de lockdown.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
12	Ko; Kim; An; Pan; Kim (2020)	A pesquisa a seguir aborda questões sobre a evolução da energia doméstica e como a inteligência artificial pode revolucionar esse tema, principalmente no comportamento das pessoas de gerações mais novas. Os autores chegam à conclusão que, com a quarta revolução industrial, muitas empresas já possuem estruturas próprias de geração de energia, e provocam de maneira comparativa, casas que têm essa energia própria com casas que não possuem, chegando ao resultado que se torna muito mais viável a longo prazo investir em uma geração própria de energia, até para melhorar desempenhos tecnológicos internos da residência.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	He; Reynolds; Hadjikakou; Holyoak; Boland (2020)	Este artigo aborda o comportamento das pessoas em relação ao consumo e geração de resíduos de famílias da Austrália, abordando as ODS da ONU. Na pesquisa, o autor analisa dois tipos de famílias, os casais sem filhos que passam a maior parte do tempo no escritório (gerações X e Y) e casais sem filhos que já são aposentados (geração Baby Boomers). A maior parte da geração de resíduos dessas pessoas se dá de maneira indireta, cerca de 75%. O autor conclui que a geração indireta de lixo está diretamente ligada ao consumo doméstico, portanto, quem passa mais tempo em casa, tende a gerar mais resíduos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Karami (2020)	O presente artigo aborda o comportamento da sociedade iraniana, principalmente no âmbito educacional, desde a Revolução de 1979 e as ideologias que de lá surgiram. Nas escolas do Irã, é estudada a Família do Hashemi a fim de ensinar as gerações mais novas como a estrutura familiar deve ser. A cultura iraniana é	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		<p>extremamente patriarcal, coloca as mulheres em um papel submisso, e além disso, diz que as crianças devem ser miniaturas dos adultos, ou seja, desde cedo devem fazer o que os adultos fazem, individualidades não são respeitadas. O objetivo do governo do Irã ao colocar a Família do Hashemi como modelo a ser seguido, é justamente manter as tradições do País.</p> <p>Esse estilo de família patriarcal, que reflete na sociedade como um todo, continua sendo passado de geração para geração, porém, as gerações mais recentes têm grupos de resistência a esse tipo de costume social, porém ainda são minoria. Ainda hoje, mulheres continuam sendo descriminalizadas, e pessoas que não são heterossexuais precisam viver à margem da sociedade, escondendo individualidades.</p>		
15	Liu; Esteve; Treviño (2019)	<p>O artigo em questão tem como objetivo estudar o comportamento das famílias imigrantes marroquinas que vivem na Espanha, com idades entre 20 e 34 anos, separando os indivíduos por sexo, analisando a transição de jovem para adulto. O autor examinou esse grupo de pessoas separando em três classes: marroquinos na Espanha, imigrantes no Marrocos e imigrantes na Espanha, levando em conta a moradia e com quem essas pessoas moram.</p> <p>O grupo de pessoas que, segundo a pesquisa realizada pelo autor, faz a transição de jovem para a vida adulta com mais naturalidade, são mulheres marroquinas, que em média têm filhos mais cedo e saem cedo da casa de seus familiares.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Elshurafa; Albardi; Bigerna; Bollino (2018)	<p>Essa pesquisa tem como objetivo estimar o quanto de energia solar é usada em 20 países escolhidos pelo autor. Dentre os países, destacam-se os países Europeus e Asiáticos.</p> <p>O autor conclui que, com o passar dos anos, as gerações começaram a ter um comportamento mais consciente do uso de energias limpas e renováveis, e que essa tendência deve se manter com o passar dos anos.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Penso; Fukuda; Costa; Villela (2017)	<p>O presente artigo aborda a relação entre o fenômeno da migração para o Distrito Federal (DF, Brasil), com os números do acolhimento institucional de crianças e adolescentes. O método escolhido foi a análise documental de pastas especiais que tramitaram na Defensoria da Criança e do Adolescente do DF no período de janeiro de 2007 a agosto de 2009. A amostra foi composta por 545 pastas especiais, referentes a um total de 1.007 crianças e adolescentes das gerações Y e Z.</p> <p>Os resultados indicam que a maioria das crianças e adolescentes acolhidos nos abrigos eram de famílias residentes nas cidades-satélites do DF (53,4 por cento) e entorno (8,3 por cento), e eram principalmente de áreas rurais da</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		região Nordeste do país e também de as áreas carentes dos estados de Goiás e Minas Gerais, próximas ao DF. Dentre os principais motivos do acolhimento institucional, estão a violência, o abandono familiar, a pobreza e a situação de rua.		
18	Zhang; Verbraeck; Meng; Chen; Qiu (2016)	<p>Este artigo de 2016 fez um modelo artificial de uma cidade em uma pandemia de larga escala, retratando as consequências e medidas tomadas dentro da cidade imaginária, na qual a maioria da população têm de 30 a 60 anos de idade.</p> <p>Os autores tomam como base a cidade de Beijing, na China, e trazem dados de número de habitantes, construções da cidade, arquitetura, transporte, trânsito e até comportamentos e rotinas das pessoas, e o que mudou após a pandemia.</p> <p>A pesquisa simula como a pandemia se espalha entre os moradores da cidade, e cita as consequências e questionamentos, por exemplo, como as pessoas iriam trabalhar em meio ao caos na cidade.</p> <p>Os autores se basearam no vírus H1N1, e chegaram a algumas alternativas de como amenizar o contágio, citando por exemplo um plano de evacuação da cidade e também lockdown.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Milligan (2016)	<p>O autor deste artigo aborda tanto o assunto de comportamento das gerações, como o tópico das gerações no âmbito do trabalho, ele busca respostas sobre a icônica pintura “The Doctor” de Luke Fildes, e faz uma retrospectiva de possíveis obras que inspiraram Luke a pintar o quadro mais famoso dele.</p> <p>Milligan chega à conclusão de que Luke quis retratar a ele mesmo como sendo o Doutor que examina a criança doente na obra, um homem que parece ser inteligente e calmo, bem vestido, com cabelo e barba alinhados, e que fez isso para fazer uma alusão ao profissional ideal, isso fez com que a imagem dele se tornasse, na época, sinônimo de heroísmo.</p> <p>O artigo é concluído dizendo que a imagem semelhança do doutor pintado na obra se tornou muito característico na era de ouro das obras clássicas e também para as gerações seguintes, e até hoje, o rosto de Luke é retratado como sinônimo de alusão à profissional heróico, impactando culturalmente diversas gerações.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
20	Press; DeStio; McCullagh; (...) Morley; Conigliaro (2016)	Essa pesquisa tem como objetivo analisar a integração de uma ferramenta eletrônica chamada SBIRT dentro do fluxo de trabalho em um hospital, e o que seria afetado no trabalho de alguns indivíduos de diferentes gerações. Os autores contaram com 5 participantes de diferentes idades e tempo de experiência profissional. O participante mais velho relata que utiliza somente papel nas suas consultas de rotina, enquanto os participantes de idade inferior	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

		<p>dizem que utilizam papel e computador em suas rotinas, dentro dessa realidade, percebe-se um padrão, pessoas da geração X e Baby Boomers, em média, têm uma certa resistência em utilizar a tecnologia no dia-a-dia de trabalho, enquanto as gerações mais novas preferem utilizar tecnologia.</p> <p>O resultado da implementação da ferramenta eletrônica no hospital facilitou a integração de informações dentro da organização, e também otimizou os processos dentro do hospital. Os autores ainda relatam que os trabalhadores se adaptaram rápido à ferramenta, pois a rotina dos mesmos não foi radicalmente afetada.</p>		
21	de Barros; Melo; Farias (2021)	<p>Este artigo tem como objetivo comparar o desempenho de diferentes gerações trabalhando no modelo <i>home office</i> no Brasil pós-pandêmico. Os autores contaram com 399 respondentes, sendo 41% da geração X, 19% da geração Y e 40% da geração Z, sendo 152 homens, 243 mulheres e 4 não-binários.</p> <p>Curiosamente, o resultado da pesquisa apontou a geração Z como a menos adaptada ao <i>home office</i> em relação às outras duas gerações mais velhas que participaram da pesquisa.</p> <p>Os autores pontuam que, para futuras pesquisas, deve-se levar em conta não somente as respostas das pessoas de diferentes gerações, mas também procurar saber o porquê das respostas, além disso, coletar amostras quantitativas mais parecidas de respondentes de gerações diferentes.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Fonte: Elaboração própria.

Analisando os artigos disponíveis no WoS e Scopus, percebe-se que a temática pesquisada se tornou mais relevante com o passar dos anos, o que aumentou o número de publicações, podemos observar que o ano em que mais se teve publicações relacionadas às palavras-chave “generations” e “home office” foi justamente o ano pandêmico, em 2020, com 8 publicações, seguido do ano de 2021 com 6 publicações.

O país com maior número de publicações são os Estados Unidos com 5 publicações, acompanhado por outros países da Europa, África, Oceania e América do Sul. O Brasil tem apenas uma publicação na área (conforme o recorte que se realizou neste artigo). Percebe-se, então, que as publicações em sua maioria são provenientes dos Estados Unidos e Países da Europa.

Diante dos 21 artigos estudados, e as reflexões sobre as gerações no contexto do trabalho pós-Covid 19, foram elencados os tópicos “Comportamento das Gerações” que são estudos acerca do comportamento das pessoas de diferentes idades tanto no âmbito profissional como no social; e “Gerações no Trabalho” que são pesquisas que abordam a relação de indivíduos de diferentes gerações com os seus respectivos trabalhos. Estes dois

macro assuntos estão presentes nas pesquisas analisadas. Os 21 artigos foram contabilizados em 3 tipos de avaliação, podendo conter nos artigos somente o assunto “Comportamento das Gerações”, somente “Gerações no Trabalho” e também ambos os temas no mesmo artigo:

- Comportamento das Gerações: identificado como assunto em 11 artigos;
- Gerações no Trabalho: identificado como assunto em 5 artigos;
- Ambos: identificados como assunto em 5 artigos;

O tema “Comportamento das Gerações” é um assunto presente na pesquisa de BERTOIA e colaboradores (2020), vide Quadro 1, que aborda as preferências e características das gerações. Esse tópico foi escolhido a fim de analisar quais artigos estudam tipos de comportamentos e individualidades entre pessoas de diferentes idades, tanto no âmbito profissional, como social, por exemplo a já citada pesquisa de COMAZZETTO e colaboradores (2016), que diferenciam as gerações a partir de seus trejeitos comportamentais, dizendo, por exemplo, que Baby Boomers costumam ser otimistas e workaholics, a geração X são pessoas mais flexíveis e prezam pela liberdade e os indivíduos da geração Y são inovadores e possuem inteligência associada ao coletivo.

O tópico “Gerações no Trabalho” está presente na pesquisa de ZHANG *et al.* (2021), por exemplo, que teve como objetivo analisar as opiniões de indivíduos de todas as gerações, em um âmbito geral, acerca do trabalho remoto durante a pandemia, trazendo dados mundiais da rede social Twitter, e constataram que os trabalhadores dessas gerações, em sua maioria, obtiveram melhor performance, menores níveis de estresse e maior satisfação trabalhando remotamente. Em contrapartida, segundo MANZOOR e HAMID (2021), mulheres acadêmicas indianas que têm entre 30 e 60 anos, relataram aumento da ansiedade e dificuldade de separar a vida profissional da pessoal enquanto estavam trabalhando remotamente durante a pandemia.

Os 21 artigos analisados conseguiram embasar e corroborar que há diferença entre as gerações, salientando que, no geral, as gerações Y possuem maior facilidade em trabalhos que envolvem tecnologia do que as gerações X e Baby Boomers (Press; DeStio; McCullagh; (...); Morley; Conigliaro, 2016), mas que essa facilidade das gerações mais novas com a tecnologia, não garantem uma maior eficiência em trabalhar remotamente, como citado no artigo de DE BARROS *et al.* (2021), o qual a conclusão é de que, no Brasil, com as amostras pesquisadas, o nível de adaptabilidade ao trabalho no modelo *home office* é maior entre as gerações X e Y, enquanto a geração Z é a menos adaptada ao trabalho remoto, embora os

autores ponderam que as amostras poderiam ser em maior quantidade, para entender se esse comportamento da geração Z continuaria se repetindo.

Entende-se que o tema apresenta perspectivas para novas pesquisas, pois ainda há muitas reflexões e práticas a serem desenvolvidas para entender tanto o novo contexto do trabalho, quanto às práticas educacionais relacionadas às gerações. Provavelmente, o número de publicações e registros de pesquisas neste tema irão crescer ainda mais a partir de 2022. No Quadro 4, os 21 artigos estão detalhados e enumerados.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das análises realizadas, ficou evidente que a pandemia da COVID-19 teve grande impacto na relação entre tecnologia e trabalho, e ajudou a impulsionar novas maneiras de trabalhar, principalmente o *home office* (PRADO *et al.*, 2022).

Há evidências de que a geração Y tem mais facilidade para lidar com tecnologias do que as gerações X e Baby Boomers, visto que já nasceram em uma época de evolução tecnológica constante (BERTOIA; MARTINS; NAKATA, 2020).

Porém, em um contexto geral, as adaptações laborais promovidas a força pela pandemia, principalmente o trabalho remoto, trouxeram mais conforto, melhora na performance e menos estresse para os trabalhadores das gerações Baby Boomers, X e Y (ZHANG *et al.*, 2021). Quando olhamos para a realidade brasileira, o resultado é parecido, visto que, segundo DE BARROS *et al.* (2021), as gerações X e Y mostraram ótimos resultados e bom nível de adaptabilidade ao trabalho remoto.

Portanto, podemos concluir que há diferenças comportamentais entre as gerações, porém, a realidade pós pandemia mostra que, de modo geral, grande parte das pessoas que migraram do trabalho presencial para o *home office*, se mostraram mais satisfeitas e com níveis mais baixos de estresse, assim como mostrou a pesquisa de 2015 realizada por RAFALSKI & ANDRADE, que concluem que o trabalho remoto é uma maneira de economizar com instalações e também abriga um conceito de qualidade de vida, pois se trabalha em casa, passando tempo maior com a família.

Entende-se que o tema apresenta perspectivas para novas pesquisas, pois ainda há muitas reflexões e práticas a serem desenvolvidas para entender tanto o novo contexto do trabalho remoto, quanto às práticas de *home office* relacionadas às gerações, além disso seria interessante observar amostras acerca desse tema em países com contextos diversos, podendo gerar assim, resultados diferentes, para fins de comparação e ampliação de diagnósticos.

Provavelmente, o número de publicações e registros de pesquisas neste tema irão crescer ainda mais a partir de 2023.

Referências

AGUIAR, V.S.M.; PEREIRA, B.B. Millennials no Mercado de Trabalho e a Convergência Para a Gestão Horizontal. In: VIII SINGEP, 2020. **Anais do VIII SINGEP – São Paulo – SP – Brasil – 20 a 23/05/2020**.p.4-19.

ARIENTE, M.; DINIZ, M.V.C.; DOVIGO, A.A.; SANTOS, C.F. O Processo Evolutivo Entre as Gerações X, Y e Baby Boomers. In: XIV SEMEAD, 2011, Limeira. **Anais...** Ribeirão Preto: FEA-USP, 2011. p.1-14.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BERTOIA, N.; MARTINS, E.C.; NAKATA, L.E. Aprendizagem durante a quarentena no Brasil: percepções das diferentes gerações. In: XXIII SEMEAD, 2020, São Paulo. **Anais...** Ribeirão Preto: FEA-USP, 2020. p.1-17.

BUMBY, J. C.; LITWACK, K. Student experiences in an academic support program to diversify the nursing workforce. **Nurse Education Today**, Boston, v. 97, fev/2021.

COMAZZETTO, Leticia R. *et al.* A geração Y no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre gerações. **Psicologia: ciência e profissão**, [s. l.], v. 36, n. 1, p. 145-157, 2016.

DAVIS, Kermit G. *et al.* The Home Office: Ergonomic Lessons From the "New Normal". **Web of Science**, Cincinnati, v. 28, n. 4, p. 4-10, out/2020.

DE BARROS, M. J. F.; MELO, P.; FARIAS, C. S. S. Perception of work performance in home-office mode: comparison among different generations in Brazil. **Revista de Inovação e Sustentabilidade**, Salvador, v. 12, n. 3, p. 41-47, fev/2021.

DIGITAL GLOBAL OVERVIEW REPORT 2021. **We Are Social**. Disponível em: <<https://wearesocial.com/digital-2021>>. Acesso em: 07 junho 2021.

DIMOCK, M. Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. **Pew Research Center**, v. 17, n. 1, p. 1-7, 2019.

DIXON, G.; MERCADO, A.; KNOWLES, B.. Followers and generations in the workplace. **Engineering Management Journal**, [s. l.], v. 25, n. 4, p. 62-72, 2013.

ELSHURAF, Amro M. *et al.* Estimating the learning curve of solar PV balance-of-system for over 20 countries: Implications and policy recommendations. **Journal of Cleaner Production**, [s. l.], v. 196, p. 122-134, set/2018.

FACHIN, O. **Fundamentos da Metodologia**. São Paulo: Saraiva, 2003.

GIL, A. C. **Projetos de Pesquisa: Como Elaborar**. São Paulo: Atlas, 2002.

HISLOP, Donald *et al.* Variability in the use of mobile ICTs by homeworkers and its consequences for boundary management and social isolation. **Information and Organization**, [s. l.], v. 25, n. 4, p. 222-232, 2015.

HE, He *et al.* Quantification of indirect waste generation and treatment arising from Australian household consumption: A waste input-output analysis. **Journal of Cleaner Production**, [s. l.], v. 258, p. 120935, jun/2020.

HULLAND, J.; HOUSTON, M. B. Why systematic review papers and meta-analyses matter: An introduction to the special issue on generalizations in marketing. **Journal of the Academy of Marketing Science**, [s. l.], v. 48, p. 351–359, 2020.

KADAR, B.; REICHER, R. Z. Innovations in health care management: The effect of the pandemic on the labour market change. **Web of Science**, Budapest, n. 4, p. 120-130, jan/2021.

KARAMI, R. Mr. Hashemi and family dynamics in Iran. **Journal of International Women's Studies**, [s. l.], v. 21, n. 1, p. 387-398, fev/2020.

KHALID, Nida *et al.* Modeling Two-Person Segmentation and Locomotion for Stereoscopic Action Identification: A Sustainable Video Surveillance System. **Sustainability**, Al Ain, v. 13, n. 2, p. 970, jan/2021.

KO, Hoon *et al.* Smart home energy strategy based on human behaviour patterns for transformative computing. **Information Processing & Management**, Seul, v. 57, n. 5, p. 102256, set/2020.

LASI, Heiner *et al.* Industry 4.0. **Business & information systems engineering**, [s. l.], v. 6, n. 4, p. 239-242, 2014.

LIU, C.; ESTEVE, A.; TREVIÑO, R. The living arrangements of Moroccans in Spain: Generation and time. **JSTOR**, [s. l.], v. 40, p. 1063-1096, jun/2019.

MANZOOR, S.; HAMID, S. Work Life balance during Covid-19 Lockdown: Experiences of Women Academicians of Kashmir. **Library Philosophy and Practice (e-journal)**, Nebraska p. 1-7, mar/2021.

MARABELLI, M.; NEWELL, S. Knowing, power and materiality: A critical review and reconceptualization of absorptive capacity. **International Journal of Management Reviews**, [s. l.], v.16, n. 4, p. 479-499, 2014.

MENDES, D. C.; HASTENREITER FILHO, H. N.; TELLECHEA, J. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, [s. l.], v. 5, p. 160-191, 2020.

MILLIGAN, B. Luke fildes's the Doctor, narrative painting, and the selfless professional ideal. **Victorian Literature and Culture**, [s. l.], v. 44, n. 3, p. 641-668, ago/2016.

MUSINSZKI, Zoltán *et al.* Workaholism and a new generation - Labour market survey among hungarian and romanian youth. **Web of Science**, Miskolc, v. 22, n. 14, p. 1227-1242, nov/2020.

NOVAES, S. Perfil Geracional: Um Estudo Sobre as Características das Gerações dos Veteranos, Baby Boomers, X, Y, Z e Alfa. In: VII SINGEP, 2018, São Paulo. **Anais do VII SINGEP – São Paulo – SP – Brasil – 22 e 23/10/2018.p.2-11.**

PAUL, J.; CRIADO, A. R. The art of writing literature review: What do we know and what do we need to know?. **International Business Review**, [s. l.], v. 29, n. 4, p. 101717, 2020.

PENSO, Maria A. *et al.* The migration and institutional sheltering of children and adolescents in the Federal District, Brazil. **Emerald Insight**, [s. l.], v. 13, n. 2, p. 173-184, jun/2017.

PRADO, Sofia *et al.* O impacto do home office na saúde dos trabalhadores durante a Pandemia da COVID-19: uma revisão de literatura. **Brazilian Journal of Development**, [s. l.], v.8, n.1, p. 2631-2638, 2022.

PRESS, Anne *et al.* Usability testing of a national substance use screening tool embedded in electronic health records. **JMIR Human Factors**, [s. l.], v. 3, n. 2, p. e5820, jul/2016.

RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz. Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa. **Temas em Psicologia**, [s. l.], v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, [s. l.], v. 16, nº 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2018.

SAMUELS, J. A.; GROBBELAAR, S. S.; BOOYSEN, M. J. Pandemic and bills: The impact of COVID-19 on energy usage of schools in South Africa. **Energy for Sustainable Development**, [s. l.], v. 65, p. 101-106, Stellenbosch, dez/2021.

SIQUEIRA, Larissa T. D. *et al.* Influence of the characteristics of home office work on self-perceived vocal fatigue during the COVID-19 pandemic. **Web of Science**, São Paulo, v. 47, n. 4, p. 279-283, out/2022

VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S.; NAKATA, L. E. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers. **REGE-Revista de Gestão**, [s. l.], v. 23, n. 2, p. 88-98, 2016.

WELLS, Victoria K. *et al.* The role of generativity and attitudes on employees home and workplace water and energy saving behaviours. **Web of Science**, Sheffield, v. 56, p. 63-74, out/2016.

ZHANG, C.; YU, M. C.; MARIN, S. Exploring Public Sentiment on Enforced Remote Work During COVID-19, **Web of Science**, Minneapolis, v. 106, n. 6, p. 797-810, jun/2021.

ZHANG, Mingxin *et al.* Modeling spatial contacts for epidemic prediction in a large-scale artificial city. **JASSS**, Beijing, v. 19, n. 4, out/2016.