



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO**

**Fatores do Êxodo de Jovens Cariocas para o  
Exterior**

**Eduardo Oliveira Penna de Moura Carvalho**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS - CCS**

**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**

**Graduação em Administração de Empresas**

Rio de Janeiro, Novembro de 2016.



**Eduardo Oliveira Penna de Moura Carvalho**

## **Fatores do Êxodo de Jovens Cariocas para o Exterior**

**Trabalho de Conclusão de Curso**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao programa de graduação em Administração da PUC-Rio como requisito parcial para a obtenção do título de graduação em Administração.

Orientador(a) : Ana Heloisa da Costa Lemos

Rio de Janeiro  
Novembro de 2016.



## **RESUMO**

O presente estudo teve por objetivo compreender os principais fatores que motivam, ou motivaram, jovens naturais da cidade do Rio de Janeiro, a buscarem oportunidades profissionais e de vida pessoal no exterior. Para alcançar este objetivo foram realizadas entrevistas junto a jovens graduados ou que estão em processo de graduação, com vistas a compreender os principais fatores desta escolha. Os resultados indicaram que apesar de pertencerem a mesma geração, os jovens possuem diferentes fatores de motivação relacionados à busca por experiências no exterior. Ao longo da análise puderam ser observados diversos elementos tradicionalmente relacionados à geração Y, reforçando o que a literatura defende no que diz respeito ao comportamento desses jovens.

Palavras-chave: Mercado exterior; Juventude; Geração Y; Jovens.

## **ABSTRACT**

The objective of the present study was to understand the main factors that motivate or motivated young people natural from the city of Rio de Janeiro to seek professional and personal life abroad. To reach this goal, interviews were carried out with young people who are in the process of graduation, or recently graduated (up to 5 years), in order to understand the main factors of this choice. The results indicated that although they belong to the same generation, young people have different motivation factors related to the search for experiences abroad. Throughout the analysis, it was possible to observe several elements traditionally related to Y generation, reinforcing what the literature advocates regarding the behavior of these youngsters.

Key words: Foreign Market; Youth; Y Generation; Young.

# FATORES DO ÊXODO DE JOVENS CARIOCAS PARA O EXTERIOR

## 1. INTRODUÇÃO

O Brasil passa por um momento extremamente delicado, tanto no âmbito econômico quanto político. A taxa de desemprego ficou em 10,9% no primeiro trimestre deste ano, segundo dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Essa taxa é a maior desde o início histórico da Pnad Contínua, em 2012 (CURY; CAOLI, 2016). Este cenário contribui para que surjam inúmeros questionamentos em relação ao futuro de curto e médio prazo da economia nacional.

A crise econômica atual já é considerada, por muitos economistas, como a pior de nossa história, a retração do PIB nacional já supera, em números absolutos, antigas crises consideradas extremamente graves como a do início dos anos 30 (1930 e 1931), onde a retração acumulada do PIB foi de 5,3%, e a crise relacionada à dívida externa do início dos anos 80 (1981, 1982 e 1983), onde apresentamos retração de 6,3%. A retração acumulada do biênio 2015 e 2016 já apresenta o valor de 7,1%, sendo, desta forma, a mais importante crise econômica já vivida pelo país, desde que se iniciou a mensuração do crescimento do PIB (JENSEN, 2016).

O número de brasileiros migrando para outros países, em busca de melhores condições de vida, vem aumentando consideravelmente ao longo dos últimos anos. Segundo dados da Receita Federal, entre 2011 e 2015 houve um aumento de 67% no total de Declarações de Saída Definitiva do País, o documento apresentado ao Fisco por quem emigra. Em 2011, a Receita recebeu 7.956 declarações. No ano passado, foram 13.288. (CASTELLANO, 2015).

O impacto desta grave crise econômica está se refletindo diretamente nos jovens, principalmente no que diz respeito às oportunidades no mercado de trabalho. Entre os jovens de 18 a 24 anos, a taxa de desemprego passou de uma média de 12,1% em 2014 para 16,8% em 2015, sendo de 19,1% no último trimestre do ano passado (JENSEN, 2016). Por se tratar de uma crise nacional e não global, os jovens tem observado um mercado nacional cada vez mais fechado e também uma diminuição no número de oportunidades, o que os vem motivando a se voltarem para

o mercado externo, em busca de um melhor e mais rápido desenvolvimento de carreira e de vida. Portanto, é plausível vislumbrar em um futuro próximo, que esse êxodo de jovens aumente ainda mais, visto que a recuperação nacional não possui previsões das mais otimistas para os próximos anos.

Nesse sentido postula-se que o enfraquecimento da estrutura econômica nacional acaba por impulsionar a saída de profissionais recém-formados, e até mesmo daqueles com vasta experiência, para mercados de trabalho externos, em busca de oportunidades de crescimento pessoal e profissional. Há uma potencial perda de talentos em curso, motivada pela busca de melhores condições de trabalho no exterior (RODRIGUES, 2016). Esta possível evasão pode ser ainda mais acentuada entre os jovens, membros da dita “geração Y”, que compreende aqueles nascidos entre os anos de 1980 e 2000 (ALSOP, 2008 apud CAVAZOTTE, LEMOS e VIANNA, 2012). Estes jovens estão acostumados a constantes mudanças, suas expectativas não são de longo prazo, como as gerações anteriores, sendo menos inclinados a priorizar a segurança no trabalho, mais impacientes, ansiosos por novos desafios (ALSOP, 2008 apud CAVAZOTTE, LEMOS e VIANNA, 2012). Estes jovens prezam pela qualidade de vida, e valorizam a integração entre a vida profissional e a pessoal, pois entendem que não pode haver separação entre ambas (LIPKIN, PERRYMORE, 2010 apud SÁ, LEMOS e CAVAZOTTE, 2014).

Dado o contexto nacional atual, é necessário observar se os fatores relacionados ao aumento da taxa de desemprego e retração da economia estão entre os principais motivadores do aumento do êxodo de jovens para o exterior. Esse estudo teve como objetivo compreender as razões e motivações da emigração desses jovens, buscando responder ao seguinte questionamento: quais os principais fatores que tem estimulado jovens recém-formados ou em processo de graduação, naturais da cidade do Rio de Janeiro, a buscarem oportunidades de vida no exterior?

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção está dividida em duas partes. A primeira aborda a caracterização dos indivíduos da geração Y, suas ambições, desejos e expectativas acerca do mundo profissional e pessoal. A segunda e última seção indica mais profundamente os elementos principais que relacionam os jovens da geração Y e suas perspectivas e objetivos relacionados ao mercado de trabalho.

### 2.1. Geração Y

O tempo passa e, ao longo dos períodos surgem diferentes gerações de pessoas com vivências, experiências e expectativas distintas quando comparadas com as gerações anteriores. É crucial para o desenvolvimento profissional, acadêmico e humano de uma nação que se compreenda os fatores que permeiam a geração presente para que possamos criar mecanismos de estímulos e retenção destes jovens profissionais a fim de garantir um futuro desafiador e gratificante para os mesmos dos pontos de vista pessoal e profissional.

Diferentes teorias geracionais defendem que indivíduos nascidos em um determinado período de tempo tendem à compartilhar experiências sociais, e que a partir deste compartilhamento elas possuiriam um comportamento padronizado no que diz respeito às crenças e valores acerca das organizações, ética no trabalho, principais motivações, objetivos, desejos e demais variáveis que permeiam o ambiente organizacional e a vida, de modo geral.

Não é possível cravar com absoluta certeza as datas que delimitam o surgimento e encerramento do período de cada uma das gerações propostas. As literaturas disponíveis para o estudo destas gerações variam no que diz respeito aos períodos. Porém, de maneira geral, são indicados como “*Baby Boomers*” (*Boomers*) os nascidos entre a década de 1940 e o início da década de 1960, como Geração X (*Xrs*) os nascidos entre meados da década de 1960 e o final da década de 1970, e “geração milênio” ou “geração Y” (*Yrs*), os nascidos a partir do ano de 1980 (SMOLA e SUTTON, 2002 apud CAVAZOTTE, LEMOS e VIANNA, 2012).

A geração Y é, portanto, a geração mais jovem atuante no mercado de trabalho. Esta geração difere-se de todas as demais principalmente pela relação direta que

possui com a tecnologia e por ter crescido habituada às mudanças mundiais no sentido da globalização e aproximação de fronteiras. Um dos principais atributos desta geração é o fato dela estar acompanhando diretamente o desenvolvimento da tecnologia relacionada à computadores, inserção de *gadgets* com alto índice de tecnologia, como os *smartwatches*, impressora 3D, surgimento e expansão de mídias sociais, sites de relacionamento, ambientes de realidade virtual, jogos *online*, etc.

Estudos descrevem a geração Y como uma geração composta de pessoas acostumadas a lidar com um grande número de informações, diversas tarefas simultâneas e habituadas à conectividade com diferentes indivíduos espalhados ao longo do mundo (ALSOP, 2008 apud CAVAZOTTE, LEMOS e VIANNA, 2012). Portanto, é possível analisar que a geração Y é absolutamente suscetível às mudanças, inclusive nas relacionadas à comunicação. Esta geração possui uma capacidade muito grande de absorção às alterações no seu dia-a-dia. Esta geração utiliza os meios tecnológicos para basicamente tudo que cerca sua vida cotidiana: compras, aprendizado, lazer, comunicação, trabalho, etc. Os jovens da geração Y caracterizam-se pela busca incessante por novos desafios, possuem uma maior tolerância com os seus próprios erros do que as gerações anteriores e não priorizam tanto a segurança no trabalho visto que estão habituados a lidar com mudanças no seu cotidiano (ALSOP, 2008 apud CAVAZOTTE, LEMOS e VIANNA, 2012).

Os jovens brasileiros da geração Y, especificamente, cresceram em meio ao processo de globalização e acostumados a enfrentar uma realidade econômica difícil, com alto índice de desemprego e privatizações (MOTTA, GOMES e VALENTE, 2009 apud ARAUJO e CAPPI, 2015). Porém, segundo Dutra e Nataka (2008), a geração Y brasileira é mais otimista em relação ao desenvolvimento profissional, buscando equilibrar melhor sua vida entre o trabalho e a vida pessoal e possui grande relação afetiva com a empresa em que trabalha. Outro estudo de Dutra e Nataka (2008) afirma ainda que os brasileiros da geração Y relacionam o trabalho a mais uma fonte de bem-estar, satisfação, aprendizado e desenvolvimento do que uma simples fonte de remuneração.

Segundo Ladeira, Costa e Costa, (2014), os pais da geração Y, em geral membros da geração X, buscaram dar aos seus filhos uma atenção e carinho que não lhes foi dado durante a infância. As famílias desses jovens da geração Y, portanto,



foram além do polo protecionista e fonte de segurança, atuando também como elementos de reconhecimento pelos esforços demonstrados, ensinando-os a ter opinião própria, capacidade de análise e escolha e questionamento às autoridades. Baseados nessa criação repleta de atenção e reconhecimentos, os jovens da geração Y cresceram e se desenvolveram entendendo que o ambiente de trabalho deve oferecer muito mais aos seus funcionários do que apenas uma remuneração mensal. (GURSOY, CHI, KARADAG, 2013 apud FALASTER, FERREIRA e REIS, 2015).

Portanto, é necessário que as organizações encontrem soluções que atendam aos fatores motivacionais esperados por esta geração para que possam captar e principalmente reter esses talentos. Os fatores de motivação dos profissionais mudam de tempos em tempos e atualmente podemos perceber que a geração Y não é motivada apenas pelo retorno financeiro. Além da motivação monetária é necessário atingir a motivação do indivíduo social para que ele atue na plenitude de sua performance, alinhando produtividade e satisfação pessoal em suas atividades.

## **2.2. Geração Y e sua relação com o trabalho**

Por terem sido educados com base em recompensas e em punições sobre seus resultados, esses jovens necessitam de constantes *feedbacks*. Sua motivação não está relacionada unicamente ao fator financeiro; outros fatores possuem relevância para eles, tais como o relacionamento com o gestor, o desenvolvimento pessoal e o ambiente de trabalho. Acostumados a constantes mudanças, suas expectativas não são de longo prazo, como as gerações anteriores, sendo menos inclinados a priorizar a segurança no trabalho, mais impacientes, ansiosos por novos desafios e mais tolerantes com os erros do que os seus antecessores (ALSOP, 2008 apud CAVAZOTTE, LEMOS e VIANNA, 2012).

No Brasil, estudo recente endossa parte desta caracterização, ao identificar que os jovens revelam o desejo de realizar tarefas variadas e estimulantes, bem como ter liberdade para decidir quando e como realizá-las. (SÁ, LEMOS e CAVAZOTTE, 2014). Aspiram pelo equilíbrio entre as vidas profissional e pessoal, querem ser reconhecidos por suas realizações, são ambiciosos, hedonistas e desejosos de novidades (CAVAZOTTE, LEMOS e VIANA, 2012).

Os membros da geração Y apresentam uma maior vontade de deixar a empresa onde trabalham, quando comparados com membros das outras gerações, isso pode induzir problemas para as empresas (KIM, KNIGHT e CRUTSINGER, 2009 apud FALASTER, FERREIRA e REIS, 2015). Os membros da geração Y priorizam valores relacionados à liberdade, mais que seus predecessores (CENNAMO e GARDNER, 2008 apud FALASTER, FERREIRA e REIS, 2015), e apresentam uma menor satisfação com seus empregos atuais em relação às outras gerações. No ambiente de trabalho, Hewlett, Sherbin e Sumberg (2009) indicam que há uma demanda de maior flexibilidade na rotina de trabalho para a geração Y. Já Martin (2005) e Falaster, Ferreira e Reis (2015) apontam que formas diferentes, inovadoras e dinâmicas de trabalho costumam atrair os membros dessa geração.

Estudos indicam que os profissionais Y não possuem fortes vínculos com a empresa em que trabalham e estão sempre em busca de novas oportunidades, promoções e desafios diferentes (JORGENSEN, 2003 apud FALASTER, FERREIRA e REIS, 2015). A geração Y é caracterizada como menos preocupada e descompromissada, que muda de emprego com facilidade, visando receber uma dedicação maior da empresa como treinamentos, possibilidade de evolução, uma rotina de trabalho variada, práticas inovadoras e um tratamento individualizado ao funcionário (TERJESEN, VINNICOMBE e FREEMAN 2007 apud FALASTER, FERREIRA e REIS, 2015).

É necessário destacar, também, que embora existam diversos estudos que defendam a homogeneidade da análise das gerações embasadas no período de nascimento dos elementos pertencentes, é preciso analisar os indivíduos no que diz respeito às diferenças sociais, econômicas e culturais que incidem sobre eles.

### 3. METODOLOGIA DE PESQUISA

A metodologia de pesquisa empregada neste estudo foi de natureza qualitativa e exploratória, visando estimular os entrevistados a fornecer o máximo de informações possíveis acerca do tema. O intuito deste tipo de entrevista é coletar aspectos subjetivos e emoções explícitas e não explícitas de forma espontânea. A partir desta abordagem objetivou-se compreender de forma ampla quais os fatores que tem motivado os jovens graduados ou em processo de graduação a buscar oportunidades de carreira e de vida pessoal em países do exterior.

A seleção dos entrevistados se deu, inicialmente, através de amigos e parentes próximos, que vivem ou irão se mudar em breve para o exterior. Os primeiros entrevistados realizaram novas indicações de pessoas que encaixavam-se no perfil da pesquisa, e desta forma foi realizado o total de sete entrevistas finais. O perfil desejado era de jovens na faixa etária de 20 a 32 anos, nascidos necessariamente na cidade do Rio de Janeiro, de modo a restringir a amostra, já graduados no mínimo em uma graduação, ou que estão na fase final de conclusão de curso.

Foram realizadas no total sete entrevistas semiestruturadas, sendo duas delas com jovens graduados em um universo de até cinco anos (formados a partir de 2011) e cinco com jovens em processo de graduação. Todas as entrevistas foram realizadas com jovens naturais da cidade do Rio de Janeiro. O Quadro 1 sintetiza o perfil desses indivíduos.

**Quando 1 – Caracterização dos entrevistados**

| ENTREVISTADO | SEXO      | IDADE   | GRADUAÇÃO           | ANO DE TÉRMINO DA GRADUAÇÃO | PAÍS DE DESTINO |
|--------------|-----------|---------|---------------------|-----------------------------|-----------------|
| E01          | Masculino | 28 anos | Administração       | 2016.2                      | Austrália       |
| E02          | Masculino | 24 anos | Administração       | 2016.2                      | Estados Unidos  |
| E03          | Masculino | 25 anos | Administração       | 2016.2                      | Austrália       |
| E04          | Feminino  | 31 anos | Gestão de Marketing | 2015.1                      | Portugal        |
| E05          | Masculino | 27 anos | Com. Social         | 2011.2                      | Espanha         |

|     |           |         |               |        |           |
|-----|-----------|---------|---------------|--------|-----------|
| E06 | Masculino | 25 anos | Administração | 2017.1 | Austrália |
| E07 | Masculino | 25 anos | Administração | 2017.1 | Austrália |

Fonte: Elaboração pessoal.

O roteiro de entrevistas foi composto por sete perguntas abertas, elaboradas de forma ampla para evitar o direcionamento das respostas dos entrevistados. Ao longo de algumas entrevistas foram realizadas perguntas complementares a fim de esclarecer mais detalhadamente os pontos em questão que não foram respondidos de forma plenamente satisfatória, mas sempre de forma coesa garantindo o não direcionamento das respostas. O roteiro foi estruturado visando identificar quais são os reais fatores que motivam os jovens a sair de seu país de origem e buscar novas experiências ao longo do mundo, como esses jovens chegaram à essa difícil decisão de emigrar e quais os principais fatores de busca nesse destino e suas principais pretensões no determinado país escolhido. Além disso, era intenção do questionário identificar quais fatores poderiam fazer com que os jovens desistissem dessa ideia, e uma vez estando no local de destino, quais seriam os motivos que os fariam desistir dessa aventura e retornar ao Brasil.

As seguintes perguntas compuseram o questionário: “O que está motivando você a fazer esse movimento?”; “Como você chegou a essa decisão de emigrar?”; “Para onde você está indo?”; “O que você está buscando nesse destino?”; “O que você pretende fazer lá?”; “O que o levaria a desistir de sair do Brasil?”; e “O que o faria voltar?”. Além das sete perguntas do questionário, também foi realizado um breve levantamento do perfil dos entrevistados com as seguintes informações: gênero, idade, curso de graduação, instituição de graduação, instituição de formação do ensino médio, profissão e formação dos pais.

Como forma de registro das entrevistas foram realizadas gravações de áudio das conversas. As entrevistas foram produzidas no período de três meses, com duração média de oito minutos em ambientes reservados a fim de garantir a qualidade dos áudios para análise posterior das informações coletadas. Todos os diálogos das entrevistas foram gravados e estão disponíveis para análise do conteúdo. Para elaboração da análise foi necessário revisar diversas vezes todas as entrevistas, detalhadamente, a fim de identificar os principais motivadores de busca por

experiências no exterior, além dos principais fatores de decisão e os possíveis fatores de desistência e de retorno ao Brasil. A partir da identificação dos principais fatores foi elaborada a estrutura de categorias para análise dos motivos de forma individualizada.

## **4. ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Esta seção trata da análise dos resultados obtidos ao longo das entrevistas, tendo por objetivo principal a compreensão dos fatores motivadores de saída do Brasil rumo à experiências no exterior. Também foram analisados, além dos fatores relacionados ao objetivo principal desta pesquisa, os principais fatores de uma possível desistência da ideia de emigrar do Brasil e os principais fatores relacionados ao retorno dos entrevistados ao Brasil, uma vez que já estivessem no exterior.

A análise dos diálogos pôde confirmar alguns aspectos descritos na literatura sobre os sentimentos, aspirações e motivações dos jovens pertencentes à geração Y, em relação às recompensas sociais desejadas nas suas relações diárias e profissionais, necessidade latente de mudança quando observadas oportunidades de crescimento pessoal e profissional, movimento de globalização, incômodos com a rotina das organizações e insatisfações profissionais.

Em caráter de análise, esta seção foi dividida em seis subitens, que sintetizam a discussão em torno dos principais fatores de motivação de ida para o exterior dos jovens da geração Y.

### **4.1. Desejo de viver novas experiências**

O desejo de viver novas experiências ficou evidenciado ao longo das entrevistas. Os entrevistados aspiram por essas experiências como algo necessário, a partir do momento em que não se percebem plenamente satisfeitos no seu ambiente social e profissional. Corroborando a literatura, pode-se dizer que estes jovens não estão propícios a desenvolverem fortes vínculos com as organizações para as quais prestam serviço (JORGENSEN, 2003 apud FALASTER, FERREIRA e REIS, 2015) e encontram-se sempre em busca de atividades que garantam sua realização pessoal e profissional, nem que para isso seja necessário correr riscos e viver novos desafios.

Analisando as entrevistas, pôde-se perceber que a maioria dos entrevistados entendem o fator mudança e a necessidade de viver novas experiências e novos desafios como algo determinante na sua tomada de decisão ainda que os meios para alcançá-las variem de um entrevistado para outro. Algumas falas a seguir ilustram as expectativas dos respondentes quanto a este aspecto:

“Eu tenho vinte e quatro anos, sou muito novo e acho também que o momento de tentar a sorte, desvendar o mundo, conhecer novas pessoas, novas culturas, novos desafios, aprender um pouco mais sobre uma cultura lá fora é agora. [...] O que me motiva é exatamente não saber o que me espera, o desconhecido. São pessoas novas, talvez uma namorada, um amigo, uma família nova, eu não sei exatamente. Eu quero ir aberto ao que vier. [...] Eu nunca tive contato de mais de um dia com uma cultura diferente, pessoas diferentes, formas de trabalhar diferentes.” (E7)

“Por que eu queria mesmo buscar uma coisa que eu não tinha aí e que o Brasil não poderia me oferecer. [...] Mas a gente queria mesmo mudar de vida completamente. [...] viemos para cá basicamente para mudar essa relação corporativa de ter um chefe para iniciar um negócio próprio.” (E5)

“... percebi que essa era a hora de buscar novas aventuras na minha vida, me arriscar. [...] Acabei ficando com medo de acabar nessa mesma rotina que vários amigos se encontram e decidi largar tudo e fazer a experiência de ir morar na Austrália. [...] Mudar meu estilo de vida completamente.” (E3)

“Me motivou também a ir o fato dela (namorada) já estar lá e gostando muito, sabe? Ela está vendo na prática que a mudança de cultura e de vida é bastante perceptível.” (E1).

A expectativa por novos desafios, situações desafiadoras e até certo ponto baixa instabilidade profissional (ALSOP, 2008 apud CAVAZOTTE, LEMOS e VIANNA, 2012) são elementos motivadores para esses jovens. Suas aspirações relacionam-se diretamente com o que a literatura defende no que diz respeito às diferenças desta geração para as anteriores, que prezavam por uma maior segurança e estabilidade às organizações nas quais estavam empregados. Alguns indivíduos entrevistados encontram-se dispostos a encarar oportunidades de emprego menos atrativas, do

ponto de vista de carreira, para aventurarem-se em experiências sociais e pessoais que as tragam uma maior satisfação individual:

“Ela faz diversas viagens com as amigas nos períodos de folga, compra muita roupa, livros, jogos, me envia presente praticamente todas as semanas. E isso trabalhando em um subemprego, como camareira em uma rede de hotéis.” (E1)

“Trabalhei em vários empregos, como pedreiro, garçom e camareiro. Mas eu estou trabalhando com obras já a mais de um ano, e eu gosto muito. Aprendo bastante, trabalho diretamente como o *builder*, então aprendo várias coisas relacionadas a construção.” (E3).

“Eu sei que muitas vezes o trabalho não vai ser tão qualificado quanto o que eu tenho aqui. [...] talvez seja um trabalho mais braçal. Mas eu estou disposto a isso. [...] Eu nunca trabalhei de garçom, nunca trabalhei como pedreiro, nunca trabalhei com nada disso. E as oportunidades para esse segmento são muito maiores lá fora.” (E7)

“A princípio eu poderia trabalhar em qualquer coisa, qualquer subemprego que me rendesse o necessário para me manter.” (E2)

São perceptíveis, nas falas, as motivações relacionadas ao sentimento de mudança e vivências em novas experiências existentes nos jovens respondentes e também a obstinação para buscar e superar desafios e obstáculos que possam vir a surgir ao longo do trajeto.

#### **4.2. Busca por melhor qualidade de vida**



Outro aspecto apontado na literatura voltada para a geração Y é a questão da busca pela qualidade de vida e por um estilo de vida que faça mais sentido para o indivíduo.

Através da análise ficou evidenciado o fato dos jovens prezarem por uma boa qualidade de vida, e valorização entre a vida profissional e profissional (LIPKIN, PERRYMORE, 2010 apud SÁ, LEMOS e CAVAZOTTE, 2014) em suas rotinas, e também como isso é um fator determinante para a tomada de decisão de emigrar do Brasil para o exterior. A maioria dos respondentes citou, direta ou indiretamente, questões relacionadas a qualidade e estilo de vida, fazendo comparações com o que vivem no Rio de Janeiro e o que esperam encontrar nos seus destinos.

Alguns dos entrevistados caracterizaram qualidade de vida com questões relacionadas diretamente ao aspecto financeiro, visando uma maior remuneração ou redução do custo de vida no país de destino:

“... e acho que lá fora a estabilidade financeira, questão de salários, tudo isso é muito melhor que aqui no Brasil. Então, a parte financeira e a parte de estabilidade econômica para começar uma vida em casal lá é muito mais fácil do que aqui no Brasil. [...] o dinheiro que ela ganha rende muito mais do que o nosso salário aqui no Brasil.” (E1)

“Espero melhoras em questões financeiras, segurança, evolução profissional e qualidade de vida. [...] no exterior o profissional é mais bem remunerado, por mais simples que seja o seu emprego.” (E2)

“Fora o salário que é muito maior do que qualquer emprego recém-formado que eu conseguiria no Brasil.” (E3)

“E analiso também a qualidade de vida versus o custo de vida. Uma pessoa aqui tem uma vida muito melhor ganhando muito menos, proporcionalmente.” (E4)

“Eu quero poder não pagar impostos gigantescos, eu quero ter um salário digno, ser respeitado.” (E7)

Outro aspecto que esteve presente nas respostas de alguns dos entrevistados, foi a relação entre a qualidade de vida e a percepção de que os países do exterior oferecem maiores opções de lazer, possibilidades de viajar para outros lugares e países, entrar em contato com novas culturas e uma tranquilidade de vida maior do que a que encontramos no Rio de Janeiro:

“... permitindo que possua mais possibilidade de realizar compras e viagens.” (E2)

“Vim em busca de aventuras, viagens, conhecer lugares novos, pessoas novas. [...] Mudar meu estilo de vida completamente.” (E3)

“Tudo. Trabalho, lazer, qualidade de vida. [...] se eu quiser, no final de semana posso entrar em um avião e viajar para qualquer lugar da Europa.” (E4)

“... eu buscava ter uma felicidade muito mais plena... [...] E queria vir para cá para me sentir mais feliz, mais pleno, mais em contato com as pessoas, diminuir o ritmo da vida, olhar para as pessoas no olho, sentar para tomar cerveja... [...] entrar em contato com diversas culturas, pessoas diferentes, idades diferentes, orientações de todos os tipos para dar uma oxigenada sobre o que eu entendia da vida.” (E5)

“... da qualidade de vida que seria uma assistência [...] Eu quero viver em um lugar, morar em um lugar, poder eu, a minha mulher e os meus filhos ter uma tranquilidade que hoje eu não vejo no Brasil.” (E7)

Ainda no que diz respeito ao entendimento dos entrevistados sobre o que é qualidade de vida foi possível observar muitas respostas relacionadas ao quesito

segurança. Os respondentes, de modo geral, citaram esse elemento diretamente para ilustrar o que entendiam como qualidade de vida:

“Acho que a partir do momento em que você sente segurança para sair de casa a qualquer hora do dia, por exemplo, já é um grande sinal de qualidade de vida.” (E2)

“Segurança, lazer. [...] Me proporciona poder sair à noite e voltar para casa às cinco horas da manhã sozinha, sem problema nenhum.” (E4)

“Acho que a questão da segurança é muito importante, realmente não tem preço você sair a hora que for, na rua que for sem precisar olhar para trás.” (E5)

“Toda a questão da segurança [...] é muito difícil aqui no Rio em relação a segurança, saúde, educação, uma série de fatores. [...] Ir em uma praia tranquila sem medo de arrastão [...] andar na rua tranquilamente sem ser assaltado.” (E7)

#### **4.3. Busca por uma conjuntura político-econômica mais favorável**

Os indivíduos, de maneira geral, são afetados diretamente pelas variáveis políticas e econômicas do estado nação em que estão inseridos. Os jovens, como parte pertencente desta sociedade também são afetados e buscam diferentes formas de reação mediante situações adversas. Ao longo das entrevistas pôde-se constatar a preocupação de alguns dos respondentes nesse sentido e suas dúvidas em relação ao futuro do Brasil como nação.

Os dados relacionados ao momento atual do Brasil, como a elevada taxa de desemprego e retração da economia, levantados na parte introdutória desta pesquisa são alarmantes, e fortalecem o sentimento de uma parcela da população de que talvez o mais correto a se fazer é buscar oportunidades em outras praças. O aumento do número de brasileiros migrando para outros países (CASTELLANO, 2015) e, principalmente, o impacto que esta crise tem em relação à mão-de-obra jovem e

qualificada do país (JENSEN, 2016) é algo a ser profundamente estudado e combatido, visando encontrar maneiras de aumentar o período de permanência destes recursos em solo nacional. Caso contrário, a tendência é o aumento do número de perda de potenciais talentos em busca de melhores condições em outros mercados (RODRIGUES, 2016).

Alguns dos respondentes citaram fatores relacionados ao momento político-econômico nacional como determinante no momento de decisão para o processo de emigração para o exterior. Trechos a seguir ilustram este sentimento:

“... um cenário político ainda mais maluco do que estamos agora, pois foi logo após a reeleição da Dilma, né? [...] a sensação é de que o país iria de mal a pior. [...] É um momento completamente maluco, a economia está completamente deteriorada, o cenário político também. “(E1)

“Atualmente, o que mais me motiva é a atual crise em que o país se encontra. Eu não vejo perspectiva de melhoras a curto prazo, então eu acho que indo para o exterior eu posso ter melhoras na minha vida. [...] Eu comecei a pensar sobre essas questões, pensar no momento político e econômico que o país enfrentava [...] Comecei a perceber que a situação econômica do país já estava impactando negativamente na minha procura por um emprego.”  
(E3)

“Primeiramente é a conjuntura política [...] não só no estado do Rio de Janeiro mas na maioria dos estados que os votos nulos, brancos e abstenções foram maiores do que os votos dos respectivos candidatos. [...] o que mais me motiva é o desespero de ficar em um país que não tem muita perspectiva de saber onde quer chegar, o que quer. Logo, se a nação em si não sabe o que quer, como eu, um jovem vou saber me colocar dentro de um contexto desses?”  
(E6)

“A gente tem passado por um momento político e econômico muito complicado no Brasil.” (E7)

#### **4.4. Busca de desenvolvimento profissional e pessoal**

Outro ponto defendido pela literatura acerca da geração Y foi identificado ao longo da análise das entrevistas. Trata-se do desejo e necessidade de desenvolvimento profissional e pessoal. A literatura defende que os jovens brasileiros da geração Y são mais otimista que as antigas gerações, em relação ao seu crescimento profissional (VELOSO, DUTRA e NATAKA, 2008 apud VELOSO, VIDOTTO, TREVISAN, GOMES e DUTRA, 2014), e esperam que o seu trabalho seja uma fonte de satisfação e aprendizado. As diferenças de tratamento aos profissionais e até mesmo a remuneração obtida em outras praças serve como meio de estímulo para esses jovens.

A grande maioria dos respondentes citou o crescimento profissional como uma variável determinante na sua tomada de decisão:

“Como eu consegui um emprego agora em um albergue, trabalhando na área de hotelaria, a minha ideia é buscar algo lá nesse sentido. Porque lá existem grandes redes hoteleiras e possibilidade de crescimento, pousadas muito bem estruturadas, albergues em todas as cidades, muito bem executados, não beirando o amadorismo como podemos verificar em muitos casos aqui no Brasil.” (E1)

“Aprendizado profissional, uma evolução como eu já havia dito. Eu quero aperfeiçoar o meu currículo e o meu inglês com cursos. [...] E depois, caso as coisas melhorem eu possa voltar para o Brasil com um upgrade no meu currículo para conseguir um emprego melhor aqui.” (E2)

“Crescimento profissional e pessoal. [...] Mas eu estou trabalhando com obras já a mais de um ano e eu gosto muito. Aprendo bastante,

trabalho diretamente como o *builder*, então aprendo várias coisas relacionadas a construção.” (E3)

“Sempre tive a percepção de que saindo do Brasil eu poderia ter mais oportunidades. [...] E vim buscar realização profissional que nunca encontrei no Brasil. [...] E sinto também que aqui existem mais oportunidades para chegar onde eu pretendo profissionalmente.” (E4)

“Eu nunca tive nenhuma oportunidade de morar ou trabalhar fora, nem a minha família. [...] eu sou uma das poucas pessoas da minha família que tem essa condição e essa oportunidade.” (E7)

Ainda relacionado a esse tópico, foi grande o número de entrevistados que se disse em busca de crescimento pessoal e que irão ou foram buscar cursos e faculdades no exterior para fortalecer seu conhecimento e currículo pessoal para um possível ingresso no mercado de trabalho internacional, ou até mesmo visando o momento da volta ao mercado brasileiro:

“E poder estudar também, por que caso eu faça por exemplo uma especialização em marketing em uma faculdade australiana eu passarei a possuir o meu diploma de administração da PUC-Rio, que é excelente, junto a uma especialização em uma faculdade de Sydney, que independente da minha escolha, quando eu voltar para o Brasil será um grande diferencial. [...] eu sei que com um diploma de Sydney de uma instituição reconhecida eu estarei dando um salto bem grande na minha carreira.” (E1)

“Eu quero aperfeiçoar o meu currículo e o meu inglês com cursos. [...] vou procurar um trabalho para me manter e para conseguir pagar por algum curso especializado, ou algo do gênero. (E2)

Fiz cursos aqui também no *Navitas English* Sydney assim que cheguei. [...] Depois que eu renovei meu visto eu fiz cursos de *Leadership* e *Management* na APC – *Australian Pacific College*,

que é um curso de *business*, um curso que o pessoal normalmente faz depois que renova o visto.” (E3)

“Estou buscando mais a questão acadêmica mesmo a princípio. Buscar um ensino melhor, superior, conseguir destaque e ter uma carreira internacional. [...] Pretendo fazer mestrado, voltado para *business* e *social science* e buscar também emendar um doutorado depois lá.” (E6)

“Então eu penso sim em ir para estudar, por que eu quero aprender outra língua, mas eu vou ter que trabalhar também. [...] Portanto, eu queria me adaptar, arrumar um emprego e estudar.” (E7)

Os membros da geração Y são muito sensíveis em relação aos níveis de satisfação no ambiente de trabalho e buscam saídas que melhor os atendam quando identificam que não estão plenamente satisfeitos. Essa é uma grande diferença se compararmos os membros desta geração com as anteriores. Esses jovens são reconhecidos por apresentar uma menor satisfação em seus empregos do que os seus antecessores e priorizar a sua liberdade de escolha (CENNAMO e GARDNER, 2008 apud FALASTER, FERREIRA e REIS, 2015).

Alguns dos respondentes citaram esse sentimento de insatisfação com o mercado de trabalho atual como um fator de motivação para buscar oportunidades no exterior:

“Bom, primeiramente foram as condições e possibilidades de trabalho e eu estava completamente infeliz. Ganhava muito mal, não tinha boas oportunidades [...] Não tinha nenhuma (perspectiva profissional no Brasil). Era sempre um trabalho aqui, outro ali, ganhava um dinheiro aqui outro ali. Mas oportunidades profissionais sérias, essa coisa toda, não.” (E4)

“Aqui eu estava trabalhando por exemplo a três anos e meio em uma consultoria. Saí em Dezembro por que eu não estava feliz, estava em uma área que eu não sentia que me desenvolvia como

eu gostaria. [...] decidi a dois, três meses a voltar a procurar emprego. E eu não consegui absolutamente nada na área que eu gostaria.” (E1)

“E eu também já estava a muito tempo procurando uma oportunidade profissional que me atraísse, e percebi pouquíssimas vagas disponíveis no mercado, e quando achava uma que se encaixava mais no meu perfil muitas vezes nem era chamado para o processo de seleção.” (E3)

“Mas eu não estou satisfeito com o mercado de trabalho atual.” (E7)

#### **4.5. Busca pela conciliação de relacionamentos amorosos**

A análise das entrevistas também trouxe uma constatação curiosa. Para alguns dos entrevistados, o fator determinante para a tomada de decisão de emigrar para o exterior foi o relacionamento amoroso no qual o respondente estava inserido no momento da tomada de decisão:

“Estou querendo começar a minha vida em conjunto com a minha namorada. [...] Quando minha namorada foi já foi um passo importantíssimo para que eu quisesse ir também.” (E1)

“Na verdade o ponto crucial foi a minha relação com um português à época. Eu tinha um namorado português, estava infeliz aí no Brasil e nós colocamos na balança quem poderia ter mais oportunidades com a mudança, para quem seria mais fácil sair e começar do zero.” (E4)

“E a minha namorada da época era instrutora de yoga e ela tinha um desejo muito grande de ter uma vida um pouco mais sossegada.” (E5)

#### **4.6. Motivos para voltar ao Brasil**



Além de identificar os principais fatores motivadores relacionados a ida desses jovens do Brasil para o exterior, a análise das entrevistas pôde constatar alguns dos principais motivos que poderiam fazer com que esses jovens desistissem da ideia de partir para outros países ou que os fizessem voltar do exterior. O impressionante foi perceber que a grande maioria dos entrevistados é taxativo ao afirmar que acreditam que nada nesse momento os fariam mudar de ideia, quando questionados em relação aos possíveis motivos de desistência:

“Hoje eu não consigo pensar em nada que me fizesse mudar de ideia.” (E1)

“Cara, acho que naquele momento nada teria sido suficiente para me fazer desistir de vir.” (E3)

“Nada. Mesmo.” (E4)

“Nada cara. Nada mesmo. [...] Eu não consigo imaginar nenhuma coisa que me fizesse ficar no Brasil, por que eu tive questões muito latentes no momento da decisão.” (E5)

“Atualmente eu acho que nada.” (E6)

Outro motivo que pôde ser identificado como determinante para a desistência da ida ou para a volta ao Brasil foram possíveis problemas de saúde ou fatores relacionados à família. Os membros da geração Y possuem um vínculo emocional muito grande relacionado à família, enxergando nela um polo de proteção e segurança (GURSOY, CHI, KARADAG, 2013 apud FALASTER, FERREIRA e REIS, 2015), e fatores relacionados às famílias foram considerados como determinante para boa parte dos respondentes:

“Só se nós fossemos começar uma família e a gente quisesse estar mais próximos da nossa família para isso.” (E1)

“Desistência seria por algo muito agressivo, como uma doença ou morte de algum familiar. [...]. Eu acho mesmo que no momento só se de fato ocorresse algo de mais grave com a minha família.” (E2)

“Acredito que somente mesmo se tivesse ocorrido algo de muito grave com a minha família.” (E3)

“Problema de saúde ou familiar, apenas.” (E6)

“Eu tenho um problema de saúde, uma hérnia de disco [...] Então, uma crise ou um problema maior de saúde minha é um impeditivo. E basicamente os meus pais também.” (E7)

## 5. CONCLUSÕES

Ao longo da elaboração desta pesquisa foi possível perceber diferentes influências que incidem sobre os jovens da geração Y. O ambiente familiar, o contexto político-econômico, as relações sociais e a vontade de viver diferentes experiências foram apenas algumas das influências incidentes sobre os jovens constatadas ao longo da elaboração deste trabalho.

O entendimento da gravidade do momento político-econômico pelo qual o Brasil passa e a forte influência que estes jovens sofrem no seu dia-a-dia por conta desta crise pôde ser percebida claramente na análise das entrevistas. A elevada taxa de desemprego observada neste momento no Brasil reflete diretamente na busca por boas oportunidades de emprego e desenvolvimento profissional dos indivíduos da geração Y, recém-ingressados no mercado de trabalho. Esta dificuldade de conseguir um emprego muitas vezes faz com que estes jovens procurem alternativas para conseguir seu sustento e aproveitar a vida.

A análise das entrevistas permitiu observar que estes jovens da geração Y, ainda que em posse de diplomas de instituições respeitadas, optam em muitos casos por tentar a sorte se arriscando e mudando-se para países mais desenvolvidos sem a certeza de que ao menos irão conseguir um emprego. Confiantes, acreditam que irão encontrar melhores oportunidades de emprego no exterior, trabalhando inclusive em ocupações pouco valorizadas no Brasil mas que os permitam receber uma remuneração gratificante e a possibilidade de viver uma vida alternativa ao que possivelmente viveriam caso continuassem no seu país de origem. A impaciência, ansiedade e naturalidade para lidar com mudanças, alinhados ao fato de não priorizarem a segurança no trabalho mas sim a conciliação entre sua vida pessoal e profissional, também contribui para este processo de decisão.

Outro fator de bastante relevância observado ao longo das entrevistas está relacionado à qualidade de vida. As entrevistas permitiram observar que a maioria dos respondentes não encontra-se satisfeita com a qualidade de vida que levam no Rio de Janeiro. Diferentes fatores foram levantados como itens relacionados diretamente ao que se entendia como qualidade de vida. Um dos principais pontos observados está relacionado ao aspecto financeiro. A possibilidade de receber uma boa

remuneração trabalhando-se no exterior e a percepção de que em outros países vive-se melhor mesmo recebendo um salário inferior certamente contribui para o desejo dos indivíduos de realizar esse movimento. Qualidade de vida também foi utilizado para descrever o desejo de morar-se em um lugar com mais opções de lazer e possibilidades de realização de viagens para diferentes países, entrar em contato com diferentes pessoas e culturas, e ter uma vida mais tranquila. Ainda tratando-se de qualidade de vida, houve grande demonstração de preocupação com o aspecto da segurança que se têm na cidade do Rio de Janeiro. Vários respondentes informaram que não se sentem seguros na cidade de maneira geral. E alguns dos respondentes que já vivem no exterior informaram que sentiram uma diferença gritante nesse aspecto vivendo em cidades da Espanha, Austrália e Portugal.

A busca por desenvolvimento pessoal e profissional também foi um fator bastante relevante observado nas entrevistas. Os jovens respondentes, de modo geral, desejam utilizar essa vivência em outros países para se capacitar e evoluir a partir da realização de cursos, graduações e até mesmo pós-graduações.

Outros aspectos observados como fatores de motivação da busca por vivências no exterior foram a insatisfação com o mercado de trabalho nacional e a busca por conciliação de relacionamentos amorosos.

Do ponto de vista dos possíveis fatores de volta ao Brasil, ou desistência da ida ao exterior, a grande maioria dos respondentes informou que não consegue pensar em absolutamente nada que os possa fazer desistir da ideia no momento. Em contrapartida, alguns dos entrevistados disseram que apenas problemas familiares ou de saúde poderiam fazer com que a ideia fosse demovida.

De forma conclusiva, é possível verificar que os jovens possuem anseios e desejos de realizar novas experiências, arriscar-se enquanto ainda são novos e buscar uma felicidade plena que muitas vezes só surge quando saímos de nossa zona de conforto. Explorar o mundo, conhecer novas pessoas, culturas e costumes faz parte do imaginário e do conceito de vida entendido por indivíduos que cresceram habituados à diminuição das fronteiras, aumento da globalização e veem cada vez mais amigos e parentes aventurando-se e aproveitando situações inéditas em suas vidas. Do ponto de vista do país, fica a preocupação em relação à possível perda de

talentos que pode estar em curso, fazendo-se necessário buscar formas de aprofundar o entendimento das causas desse êxodo e reter esses jovens profissionais, oferecendo não apenas condições salariais mais atrativas, mas também cuidando do aspecto social da vida dessa e das novas gerações que irão surgir.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALSOP, R. **The trophy kids grow up: how the millennial generation is shaking up the workplace.** San Francisco: Jossey-Bass, 2008.

CAPPI, M.N.; ARAÚJO, B.F.B. Satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de sair: um estudante entre as gerações X e Y. **Read, Porto Alegre**, n.3, p.576-600, setembro/dezembro, 2015.

CASTELLANO, João. **O êxodo dos brasileiros.** 2015. Disponível em: <[http://istoe.com.br/433226\\_O+EXODO+DOS+BRASILEIROS/](http://istoe.com.br/433226_O+EXODO+DOS+BRASILEIROS/)>. Acesso em: 21 jun. 2016.

CAVAZOTTE, F.C.N.; LEMOS, A.H.C.; VIANA, M.A. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigas ideias? **Cadernos EBAPE.BR**, v.10, n.1, p.162-180, março, 2012.

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

CURY, Anay; CAOLI, Cristiane (Ed.). **Desemprego fica em 10,9% no 1º trimestre de 2016, diz IBGE.** 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/04/desemprego-fica-em-109-no-1-trimestre-de-2016.html>>. Acesso em: 21 jun. 2016.

DUTRA, J.S.; NAKATA, L.E. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e *baby boomers*. In: XXXII ENCONTRO DA ANPAD, set. 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, set. 2008. P. 1-16.

FALASTER, C.; FERREIRA, M.P.; REIS, C. Atributos que atraem a geração Y na escolha do emprego ideal: uma análise a partir da perspectiva de estudantes

veteranos. **Contextus Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v.13, n.3, p.7-31, setembro/dezembro, 2015.

GURSOY, D.; CHI, C.; KARADAG, E. Generational differences in work values and attitudes among frontline and service contract employees. **International Journal of Hospitality Management**, v. 32, n. 1, p. 40-48, mar. 2013.

HEWLETT, S.; SHERBIN, L.; SUMBERG, K. How Gen Y and Boomers will reshape your agenda. **Harvard Business Review**, v. 87, n. 7-8, p. 71-6, 2009.

JENSEN, Juan. **A crise e o êxodo**. 2016. Disponível em: <<http://brasilamericaeconomia.com.br/2016/03/22/opiniao-crise-e-o-exodo/>>. Acesso em: 22 jun. 2016.

JORGENSEN, B. Baby Boomers, Generation X and Generation Y? Policy implications for defence forces in the modern era. **Foresight**, v. 5, n. 4, p. 41-49, 2003.

KIM, H.; KNIGHT, D.; CRUTSINGER, C. Generation Y employees' retail work experience: The mediating effect of job characteristics. **Journal of Business Research**, v. 62, n. 5, p. 548-556, 2009.

LADEIRA, L.; COSTA, D.; COSTA, M. Gerações X e Y e o impacto no ambiente de trabalho. **Revista Estação Científica**, v 11, n. 1, p. 1-20. 2014.

LIPKIN, N; PERRYMORE, A. **A geração Y no trabalho**: como lidar com a força de trabalho que influenciará definitivamente a cultura da sua empresa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MARTIN, C. From high maintenance to high productivity: What managers need to know about Generation Y. **Industrial and Commercial Training**, v. 37, n.1, p. 3944, 2005.

MOTTA, P.C.; GOMES, M. Z.; VALENTE, P. Venderam meu futuro: Crise e a Nova Geração. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v.3, n 2, p. 20-34, 2009. **ARTIGO CAPPI\_ARAUJO\_2015\_SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

PERRONE, C.M.; ENGELMAN, S.; SANTOS, A.S.; SOBROSA, G.M.R. A percepção das organizações pela geração Y. **Revista de Administração USFM, Santa Maria**, v.6, n.3, p.546-560, setembro, 2013.

REINSEWITZ, T. H.; IYER, R. Differences in Generation X and Generation Y: Implications for the Organization and Marketers. **Marketing Management Journal**, v. 19, n.2, p. 91-103, 2009. **ARTIGO CAPPI\_ARAUJO\_2015\_SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

RODRIGUES, Mauro (Ed.). **Por que uma "fuga de cérebros" ameaça o Brasil na crise?** 2016. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/economia/noticias/por-que-uma-fuga-de-cerebros-ameaca-o-brasil-na-crise>>. Acesso em: 21 jun. 2016.

SÁ, P.F.; LEMOS, A.H.C.; CAVAZOTTE, F.C.N. Expectativas de carreira na contemporaneidade: O que querem os jovens profissionais? **Revista ADM.MADE**, v.18, n.2, p.8-27, maio/agosto, 2014.

SCHARF, E.R.; ROSA, C.P.; OLIVEIRA, D. Os hábitos de consumo das gerações Y e Z: a dimensão ambiental nos contextos familiar e escolar. **Contextus Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v.10, n.1, p.48-60, janeiro/junho, 2012.

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

TERJESEN, S.; VINNICOMBE, S.; FREEMAN, C. Attracting Generation Y graduates: Organisational attributes, likelihood to apply and sex differences. **Career Development Internationa**, v. 12, n. 6, p. 504-522, 2007.

VASCONCELOS, K.C.A.; MERHI, D.Q.; GOULART, V.M.; SILVA, A.R.L. A geração Y e suas âncoras de carreira. **Revista Gestão.Org**, v.8, p.227-244, maio/agosto, 2010.

VELOSO, E.; SILVA, R.; TREVISAN, L.; GOMES, D.; DUTRA, J. Momento social, valores e expectativas: como as mudanças econômicas influenciam a visão dos jovens sobre o trabalho? **Organizações em contexto, São Bernardo do Campo**, v.10, n.19, p.279-305, janeiro/junho, 2014.

WALLACE, J. E. Work commitment in the legal profession: a study of Baby Boomers and Genetaion Xers. **International Journal of the Legal Profession**, v. 41, n 3, p. 557-573, 2012. **ARTIGO CAPPI\_ARAUJO\_2015\_SATISFAÇÃO NO TRABALHO**