



COMPREENDENDO AS ASPIRAÇÕES DE CARREIRA DE ESTUDANTES DA GERAÇÃO Z DE ESCOLAS PÚBLICAS E PRIVADAS

FACCO, Ana Luiza Rossato¹; OBREGON, Sandra Leonara²; OLIVEIRA, Luciane da Rosa³; BELTRAME, Gabriela⁴; KRUGER, Cristiane⁵

Resumo: O objetivo do artigo é analisar a relação estabelecida entre as aspirações de carreira de estudantes da geração Z de escolas públicas e privadas da cidade de Santa Maria-RS. A pesquisa é considerada quantitativa e descritiva, a coleta de dados foi realizada através do método Survey investigando 127 indivíduos do terceiro ano do ensino médio de escolas públicas e privadas. Em relação ao fator que avalia a escolha da carreira verificou-se que a amostra total dos respondentes consideram seus interesses, habilidades e vocação pessoal na escolha da carreira. Quanto ao atributo sucesso da sua carreira de atuação, ambas os indivíduos garantem que fazer aquilo que gosta é importante. Referente ao atributo para consolidação da empresa dos sonhos (ideal), a amostra geral dos respondentes atribui com maior relevância ter a possibilidade de um ambiente de trabalho agradável. Ademais, bons salários e benefícios não são considerados relevantes na consolidação da empresa ideal. Observa-se uma equidade nas aspirações de carreira dessa geração, ficando claro que as aspirações e desejos independem de fatores de classe social, raça ou status.

Abstract: The aim of this paper is to analyze the relationship established between the career aspirations of students Generation Z of public and private schools in the city of Santa Maria-RS. The survey is considered descriptive and data collection was carried out by Survey method investigating 127 individuals of the third year of high school of public and private schools. Regarding the factor that evaluates the career choice it was found that the total sample of respondents consider their interests, skills and personal vocation in career choices. As for the success attribute of his acting career, both individuals guarantee to do what you enjoy is important. Referring to attribute to the company's consolidation of dreams (ideal), the overall sample of respondents attaches more importance be given the opportunity of a pleasant working environment. Moreover, good wages and benefits are not considered relevant in the ideal company consolidation. There has been a fairness in this generation career aspirations,

¹ Graduada em Administração pela UPF, Mestranda em Administração pelo PPGA/UFSM, analuiza.rfacco@gmail.com

² Graduada em Administração pela UNIFRA, Mestranda em Administração pelo PPGA/UFSM, sandraobregon12@gmail.com

³ Graduada em Administração pela UNIFRA, Mestranda em Administração pelo PPGA/UFSM, lucianearh@yahoo.com.br

⁴ Graduada em Administração pela UNIJUI, Mestranda em Administração pelo PPGA/UFSM, gabeltrame@hotmail.com

⁵ Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade da Região da Campanha, Mestranda em Administração pelo PPGA/UFSM cris.kruger@hotmail.com



making it clear that the independent aspirations and desires of social class factors, race or status.

Palavras- Chave: Geração Z. Carreira. Aspirações.

Keywords: Generation Z. Career. Aspirations.

INTRODUÇÃO

Classificar as gerações e nomeá-las configura-se um hábito cada vez mais comum. Ao invés de categorizar por idade, sexo e renda, a classificação por gerações é definida como a mais correta para definição do indivíduo, pois ela permanece com suas denotações, independente de mudanças pessoais, faixas etárias ou econômicas (BOLDRINI e LUCENA, 2014; SERRANO, 2010).

O estudo das gerações pode ser conceituado por indivíduos que nasceram em uma mesma época vivenciando um mesmo contexto histórico, o qual determina atitudes e comportamentos impactando conseqüentemente na evolução da sociedade (KULLOCK, 2010). Atualmente, os estudos apontam quatro gerações existentes, sendo elas: *Baby Boomers* (nascidos entre 1946 e 1964), geração X (nascidos entre 1961 e 1977), geração Y (nascidos entre 1978 e 1992), geração Z (nascidos entre 1993 e 2009) e a mais recente, geração *Alpha* (nascidos a partir de 2010).

Diante dessa reflexão, este estudo traz um debate sobre o grupo de indivíduos que atualmente despertam atenção tanto das organizações, profissionais e da academia, a geração Z. Seus representantes são aqueles que estão finalizando sua fase adolescente e escolar, muitos dos quais já estão ingressando na universidade e sua trajetória profissional.

Neste contexto, o atual cenário global é marcado pelo dinamismo e rapidez nas ações e decisões, surgindo novos interesses, desejos e conseqüentemente novas aspirações, que podem trazer disparidades na forma de agir e de pensar, refletindo na postura do futuro profissional (MAURER, 2013). Por isso, construir uma carreira requer decisões e atitudes, bem como, ressalta-se que a escolha da futura ocupação é uma tarefa inserida na fase da adolescência, considerada um período de muitas mudanças e incertezas, visto que o adolescente começa a perceber as responsabilidades existentes ao ocupar uma posição (RODRIGUES e BORMIO, 2008; VELOSO et al., 2011).



Em um mundo em que as instituições ensino tendem preparar os jovens para a universidade e mercado de trabalho, a geração Z, em especial, leva vantagem pela velocidade com que reage a estímulos e assimila novidades tecnológicas (FILHO e LEMOS, 2008). Essa vem ganhando destaque e espaço no mercado de trabalho, configurando-se fundamental na compreensão do que as diferencia das gerações anteriores em termos de carreira.

Alguns autores ressaltam que a geração Z é aquela surgida após a geração Y, afirmando que seus pertencentes nasceram a partir do ano de 1993 (LEVENFUS, 2002; MESSIAS, 2010; FAGUNDES, 2011). Para McCrindle (2011), devido à nova definição de intervalo de gerações de 15 anos, o ano de 2009 marca o fim desta geração, dando início à próxima geração: Geração Alpha, nascidos a partir de 2010.

A geração Z possui outras nomenclaturas como *Zs*, *Zees* ou *Zeds*, pelo fato dessa denominação variar do termo “zapear” que é o ato de trocar de canal da televisão constantemente. Além disso, a mídia nomeia essa geração como a “Geração On-line”, “Geração Conectada”, “Geração Digital”, “Geração Net” e “Geração Pontocom”, bem como internacionalmente é conhecida como “*Millennials*”, “*New Millennials*”, “*C Generation*” e “*iGeneration*” (FREIRE FILHO e LEMOS, 2008; MCCRINDLE, 2011; MENDES, 2012).

Vivendo em uma sociedade virtualizada, esta geração é a mais dotada materialmente, tecnologicamente no qual vivem globalmente conectados. Possuem hábitos, costumes e forma de vida diferente das gerações anteriores, tendo eles facilidade para as comunicações virtuais, intimidade com a mídia e artes (MACHADO, 2010; MCCRINDLE, 2011).

Os *Millennials* caracterizam-se pela ansiedade e imediatismo, em vista que tudo deve ser feito prontamente para apresentar resultados rápidos, por isso são multitarefas, fazendo varias coisas ao mesmo tempo e de fato realizam cada uma até sua finalização. Contata-se que nenhuma das gerações anteriores consegue entender e organizar simultaneamente tanta informação como os indivíduos dessa geração (ISTO É, 2001; EXAME, 2006; VEJA, 2001).

Em termos educacionais, ressalta-se que essa geração chega à escola com o conhecimento já adquirido, sendo esse conhecimento pré-existente respaldado pelo acesso à tecnologia desses indivíduos. Em razão disso, destaca-se que o aprendizado deles não é somente com livros ou pelos professores, inclusive, os estudantes não se detêm em ir à biblioteca em busca de livros; Eles são providos de seus notebooks, *tablet's*, smartphones com acesso à internet em que ao mesmo tempo procuram aprender e de certo modo definem o quê,



quando e como querem adquirir o conhecimento (FRONTEIRAS DO PENSAMENTO, 2012).

No que se refere ao profissional dessa geração, devido à caracterização como imediatistas, faz com que queiram resultados também imediatos e por isso a hierarquia vertical não faz sentido para os Z's. Diferentemente das outras gerações, é curioso destacar que quando sentem necessidade de conversar com seu superior, eles adentram na sala e conversam com naturalidade, como se fosse um colega (MENDES, 2012).

Além disso, procuram por organizações que possam ser ativos e que dê vazão para suas características pessoais, tais como a abertura dialógica, conectividade, velocidade e globalização. É isso que os torna diferente das gerações anteriores, em que há uma hierarquia a ser respeitada, como na Y, que ainda existe um modelo de hierarquização praticado e entendido, contudo é mais praticado ainda na geração X e Baby Boomers (MENDES, 2012). No Quadro 1 algumas características da geração Z são compiladas por diferentes autores podem ser visualizadas.

Uma pesquisa realizada pela Veja (2014) com 17.000 estudantes da cidade de São Paulo, aponta que 62% dos pesquisados nas instituições públicas já tem uma carreira em mente; Todavia, nas instituições privadas esse indicador recua para 53%. Diante desta explanação, torna-se importante refletir sobre a nova força de trabalho global desses jovens e entender suas grandes aspirações de carreira. Assim, o presente estudo tem como problema de pesquisa: Qual a relação estabelecida das aspirações de carreira dos estudantes do 3º ano do ensino médio, que buscam sua inserção no ensino superior ao término do curso?

Com a problemática proposta, o objetivo deste estudo busca analisar a relação estabelecida entre as aspirações de carreira de estudantes da geração Z de escolas públicas e privadas da cidade de Santa Maria/RS. Compreender essa relação é relevante, principalmente para ter conhecimento de como avaliam a escolha da carreira, os atributos que consideram importante para seu sucesso, bem como os aspectos que ponderam para consolidação da empresa dos sonhos (ideal).



FIGURAS E TABELAS

Quadro 1. Conceitos

Conceitos	Fontes
Artistas, criativos, relacionais e tecnológicos. Guiados por <i>role models</i> (ídolos, pessoas de referencia);	MCCRINDLE (2011)
Ansiosos, imediatistas, afetividade com tecnologia, focados em resultados, não enxergam fronteiras- são globais e exercem multitarefas;	VEJA (2001)
Multitarefa, pensamento complexo-seguem outra lógica de pensamento;	ISTO É (2001); EXAME (2006); TIBA (2009)
Pensamento complexo, multitarefas e aprendizado dinâmico e situacional, auto-aprendizado;	MITRA (2010)

Fonte: Maurer (2013, p. 38) adaptado pelos autores

Quadro 2. Modelos Teóricos

Modelos Teóricos	Descrição
<ul style="list-style-type: none">•Avaliação em relação à escolha da carreira/área de atuação.•Elaborado por Carvalho (2007).	<p>Esse constructo tem o intuito de identificar o grau de liberdade no processo de escolha da carreira e a área de atuação e a influência das variáveis externas e internas que incidem nesse processo de decisão (CARVALHO, 2007).</p> <p>Este modelo é composto por 6 questões fechadas com escala <i>likert</i> de 1 (discordo totalmente) a 5(concordo totalmente).</p>
<ul style="list-style-type: none">•Avaliação do grau de importância dos atributos para o sucesso da carreira/área de	Esse constructo refere-se à percepção de



<p>atuação; e</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificação dos aspectos importantes na definição da escolha da empresa dos sonhos (ideal) <p>Elaborada por http://www.ciadetalentos.com.br</p>	<p>importância dos aspectos que influenciam o sucesso na carreira/área de atuação do indivíduo e as características da empresa dos sonhos (ideal).</p> <p>No que tange aos aspectos que influenciam o sucesso é composto por 12 questões fechadas. Já quanto às características da empresa dos sonhos (ideal), possui 8 questões fechadas. Ambas as partes contemplam de escala <i>likert</i> de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).</p>
---	---

Fonte: Elaborada pelos Autores

Tabela 1- Análise Geral da Amostra

Variáveis	Alternativas	Percentual
Genero	Masculino	44,88%
	Feminino	55,12%
Idade	15 anos	2,36%
	16 anos	48,03%
	17 anos	37,80%
	18 anos	8,66%
	19 anos	2,36%
	20 anos	0,79%
Estado Civil	Solteiro(a)	97,64%
	Casado(a)/União estável	1,58%
	Separado/Divorciado	0,78%
Trabalha	Sim	18,9%



	Não	81,1%
Ocupação Profissional	Estagiário	6,30%
	Emprego efetivo/informal	12,60%
	Somente estuda	81,1%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

Tabela 2- Análise Geral Fatores de Escolha

Descritiva	Média	Desvio Padrão
Q1- A escolha por minha carreira será livremente tomada (sem interferência de expectativas e pressão de outras pessoas).	4,37	0,84
Q2- Quando for escolher minha carreira considerarei meus interesses, habilidades e vocação pessoal.	4,58	0,63
Q3- A escolha por minha carreira será influenciada por pessoas importantes para mim (por exemplo, pais, profissionais).	2,51	0,97
Q4- Para a escolha de minha carreira considerarei a realidade do mercado de trabalho (oportunidades de trabalho).	3,74	0,91
Q5- Para a escolha de minha carreira considerarei o <i>status</i> e o valor social que esta carreira pode me proporcionar.	2,78	1,21
Q6- Considerarei a remuneração obtida pelos profissionais da carreira escolhida.	3,49	0,99

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

Tabela 3- Análise geral atributos para o sucesso

DESCRITIVA	Média	Desvio Padrão
Q7- Fazer aquilo de que gosto.	4,77	0,43
Q8- Ter Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.	4,55	0,52
Q9- Sentir uma sensação de realização, de cumprir o que deseja.	4,72	0,48
Q10- Ser reconhecido pelo trabalho.	4,34	0,70



Q11- Ser bem sucedido financeiramente.	4,09	0,76
Q12- Ter estabilidade financeira.	4,40	0,63
Q13- Expressar e colocar em prática as próprias ideias.	4,22	0,78
Q14- Impactar a vida das pessoas e/ou do País.	3,74	0,94
Q15- Ter estabilidade profissional.	4,47	0,62
Q16- Ter a possibilidade de construir uma família.	4,26	0,87
Q17- Liderar e orientar pessoas.	3,88	0,87
Q18- Ter um bom salário.	4,36	0,70

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

Tabela 4-- Análise geral atributos para consolidação da empresa dos sonhos (ideau)

DESCRITIVA	Média	Desvio Padrão
Q19- Boa Imagem da empresa no mercado.	4,39	0,70
Q20- Bons salários e benefícios.	4,31	0,60
Q21- Possibilidade de desafios.	4,14	0,72
Q22- Ramo de atividade	4,26	0,62
Q23- Oferecimento de cursos e treinamento oferecidos.	4,31	0,70
Q24- Possibilidade de crescimento e desenvolvimento profissional.	4,67	0,58
Q25- Oferecimento de boa Infraestrutura.	4,51	0,67
Q26- Possibilidade de um ambiente de trabalho agradável	4,71	0,55

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

METODOLOGIA E/OU MATERIAL E MÉTODOS

Com o intuito de atender ao objetivo proposto, foi realizado um estudo qualitativo e descritivo, aplicada em três instituições de ensino médio na cidade de Santa Maria/RS avaliando a média e desvio padrão dos respondentes. Para coleta de evidências, foram



selecionadas às instituições de ensino intencionalmente, pelo índice de inserção dos estudantes no ensino superior pelo Vestibular e Sistema Seriado na UFSM e demais Universidades da Região.

Para a amostragem não probabilística, utilizou-se a técnica por acessibilidade e conveniência, o qual resultou na participação de 127 estudantes do 3^a ano do Ensino Médio, sendo 74 deles de instituições públicas e 53 de instituições particulares.

Nesse sentido, no que tange a estratégia de pesquisa, realizou-se um levantamento do tipo *Survey*, sendo que o questionário aplicado foi dividido em duas partes: 1^a) identificação do perfil dos respondentes; 2^a) Aspirações de carreira que foi dividido em três partes, a saber: i) Escolha; ii) Sucesso e iii) Empresa dos Sonhos. Ademais, foram utilizados dois modelos teóricos que podem ser vistos conforme o Quadro 2.

A tabulação dos dados foi realizada por meio do software “*Statistical Analysis System* (SAS versão 9.1) e *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS versão 18.0). As análises estatísticas compreendem uma descritiva simples para analisar os dados de perfil.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A amostra geral investigada pode ser visualizada na tabela 01 e é referente a 127 indivíduos os quais possuem o ensino médio incompleto, sendo que 74 (58,67%) são de instituição pública e 53 (41,73%) são de instituição privada, o perfil dos mesmos. Verifica-se através da tabela que a predominância do gênero masculino é de 44,88% da amostra e do gênero feminino é de 55,12%. Referente à idade dos indivíduos, os mesmos estão entre 15 e 20 anos, sendo que a predominância é de 48,03% com 16 anos e 37,80% com 17 anos, isso representa que são pertencentes à geração Z, nascidos a partir do ano de 1993 (LEVENFUS, 2002; MESSIAS, 2010; FAGUNDES, 2011). Quanto ao estado civil, à maioria 97,64% são solteiros, sendo 1,58% casados/união estável e 0,78% é separado/divorciado. Questionados se trabalham ou não, 18,9% responderam que sim e 81,1% não, sendo que estes que não trabalham são porque somente estudam e os que trabalham são 12,60% que possuem emprego efetivo ou informal e o restante 6,30% são estagiários.

Neste contexto, observa-se que as interações sócio-demográficas e sócio-profissionais constituem de indivíduos pertencentes à geração Z, tanto pelo quesito idade, quanto principalmente em termos educacionais, pois a maioria 81,1%, somente estuda indicando que



a maior parte pretende terminar o ensino médio e ingressar em uma faculdade, assim passarão a possuir maior diplomação que suas gerações anteriores (MCCRINDLE, 2011).

No que tange aos indicadores da escolha da carreira/área de atuação, esses podem ser visualizados na Tabela 02- Análise Geral Fatores de Escolha. Com base nessa tabela, verificou-se entre os respondentes que (Q2, 4,58) obteve maior relevância. Com menor expressão (2,51) destaca-se a variável Q3, indicando que não são influenciados por pessoas importantes, como pais e profissionais. Esses resultados demonstram que os jovens buscam sua independência, levando em consideração seu conhecimento, o qual representa em habilidades e vocações a seguir. Essa reflexão é corroborada por Sheppard (2015) quando menciona que os pertencentes da geração Z são capazes de construir seu próprio sucesso, pois são cheios de ideias e possuem grandes potenciais empreendedores, contudo, é necessária orientação que pode vir por meio do ensino superior, e só assim conseguem passar os conhecimentos tradicionais da carreira adiante.

Sob a percepção do grau de importância dos atributos para o sucesso da carreira/área de atuação podem ser visualizados na Tabela 03- Análise geral atributos para o sucesso. Diante do exposto, pode-se perceber que para os respondentes o indicador de maior representatividade refere-se a fazer aquilo que gosta (Q7, 4,77). Nesse sentido, o resultado obtido é corroborado pela pesquisa realizada pela Cia de Talentos (2010), a qual afirma que para o jovem brasileiro o sinônimo de sucesso é trabalhar com aquilo que gosta. Com menor relevância (Q14, 3,74), não condiz com a literatura, pois para Mendes (2012) essa geração pode ser considerada egocêntrica uma vez que só se preocupam com eles mesmos passando a se preocupar mais com questões específicas como, por exemplo, a sustentabilidade. Porém, ainda não há preocupação com o futuro do planeta como um todo, na medida em que ainda continuam enfatizando suas prioridades e seus interesses pessoais.

Na Tabela 04- Análise geral atributos para consolidação da empresa dos sonhos (ideau), serão apresentados os indicadores cujo identificam o grau da importância dos atributos para a consolidação da empresa dos sonhos (ideal). Pode-se verificar que a variável com maior relevância dos atributos para a consolidação da empresa dos sonhos (ideal) é (Q26, 4,71), que é sustentada por Tapscott (2010) ao inferir que a geração Z busca entretenimento não só na vida pessoal, mas também na esfera do trabalho, preferindo ambientes dinâmicos em que se sintam confortáveis para ter liberdade expressarem suas opiniões e características pessoais. Já a de menor representatividade refere-se à (Q21, 4,14). O resultado satisfatório



(Q26, 4,71), indica uma conformidade com a pesquisa realizada em pela Cia de Talentos (2010) a qual afirma que o ambiente de trabalho foi um dos atributos mais significativos para os jovens pesquisados no ano de 2010.

CONSIDERAÇÕES FINAIS OU CONCLUSÃO

Grande parte da vida das pessoas é vivenciada trabalhando e a escolha da carreira profissional pode-se tornar algo muito angustiante, visto que é realizada na fase da adolescência e muitos ainda não tem maturidade para isso. Neste contexto, para geração Z, além de ter um trabalho, ter um propósito tornou-se muito mais importante, eles são imprevisíveis e consideram o prazer como fator determinante para a realização profissional.

Ao analisar a relação estabelecida entre as aspirações de carreira de estudantes da geração Z de escolas públicas e privadas da cidade de Santa Maria/RS, verificou-se neste estudo a existência de homogeneidade entre as aspirações de carreira dos indivíduos de instituições públicas e privadas, não havendo muitas disparidades.

Sendo assim, no que tange ao fator que avalia a escolha da carreira/área de atuação, observou-se que a amostra total dos respondentes afirma que na escolha da carreira irá considerar seus interesses, habilidades e vocação pessoal. Desenvolvem habilidades com muita facilidade e por muitas vezes contam com auxílio de recursos tecnológicos (MCCRINDLE, 2011).

Referente aos atributos para o sucesso da carreira/área de atuação, os indivíduos de ambas as instituições afirmam que fazer aquilo que gosta é o mais importante. O sucesso da carreira de atuação dessa geração pode estar relacionado a características como a sua criatividade, agilidade e seu autoconhecimento (PATI, 2014).

Quanto ao grau de importância dos atributos para consolidação da empresa dos sonhos (ideal), a amostra geral dos respondentes expressa, com maior importância, ter a possibilidade de um ambiente de trabalho agradável.

Nesse sentido, as aspirações de carreira dos jovens pesquisados são muito similares, muito pelo fato de pertencerem à mesma geração, nesse caso a Z. Esses levam em consideração habilidades, interesses e vocação pessoal na escolha da carreira, bem como, se sentem motivados a aprender novas habilidades, além de querer sentir sensação de realização naquilo que executam. Ressalta-se ainda que ter um ambiente de trabalho agradável é o que



mais desejam. Em razão disso, o estudo é de suma importância para que a academia, as organizações e a sociedade compreendam as aspirações de carreira da geração Z, pois são eles que estão influenciando novas tendências e comportamentos da sociedade e consequentemente afetando o modo de trabalho futuro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOLDRINI, B.C.; LUCENA, W.L.; Os desafios enfrentados pelas organizações atuais pela inserção da geração “Z” no mercado de trabalho. **Destarte**, Vitória, v.4, n.2, p. 45---63, out. 2014.

CIA DE TALENTOS. **Empresa dos sonhos dos jovens**. 2015. Disponível em: <<http://www.ciadetalentos.com.br/esj/brasil.html>>. Acesso em: 08 Jul 2015.

EXAME. São Paulo: Editora Abril, v. 40, n. 17, abr. 2006.

FAGUNDES, M. M. **Competência Informacional e Geração Z: um estudo de caso de duas escolas de Porto Alegre**. 2011. 105 f. Trabalho de Conclusão de curso biblioteconomia, da Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: 2011.

FREIRE FILHO, J.; LEMOS, J. F. **Imperativos de Conduta Juvenil no século XXI: a “Geração Digital” na mídia impressa brasileira. Comunicação, Mídia e Consumo**. São Paulo, v. 5, n. 13, p. 11-25, jul. 2008.

FRONTEIRAS DO PENSAMENTO. **Geração Z**. 2012. Disponível em: <<http://www.fronteiras.com/ativemanager/uploads/arquivos/imprensa/9522e7f0bf2801897052de12ba1c0dc3.pdf>> Acesso em: 4 Jul 2015

ISTO É. São Paulo: Editora Três, n. 1659, jul. 2001.

LEVENFUS, R. S. Geração Zapping e o sujeito da orientação vocacional. In: **LEVENFUS, R. S.; SOARES, D. H. P.** Orientação vocacional/ocupacional, novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa. Porto Alegre: Artmed, 2002.

KULLOCK, E. Porque as gerações estão no nosso foco? 07 mai. 2010. Disponível em:



<<http://www.focoemgeracoes.com.br/index.php/por-que-as-geracoes-estao-no-nosso-foco/>>.
Acesso em: 10 jul 2015.

MACHADO, V. B. **Diferentes porém iguais**. 2010. Disponível em:
<http://www.contee.org.br/noticias/artigos/art508.asp> Acesso em: 30 Jun 2015

MAURER, A.L.; As gerações Y e Z e suas âncoras de carreira: contribuições para a gestão estratégica de operações. 2013 . Dissertação de mestrado profissional da Universidade de Santa Cruz do Sul. Santa Cruz do Sul, 2013.

McCRINDLE, M. **The ABC of the XYZ: Understanding global Generations**. Sydney:
UNSW Press, 2011.

MENDES, T. Geração Y: forjada pelas novas tecnologias. **RBA – Revista Brasileira de Administração**. São Paulo: CFA, n. 91, p. 52-54, nov./dez. 2012.

MESSIAS, M. **Identificação das âncoras de carreira de enfermeiros: subsídios para a construção do percurso profissional**. 2010. 137 f. Dissertação apresentada ao curso de Pós-Graduação em Fundamentos e Práticas do Gerenciamento de Enfermagem (Mestrado) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2010. Disponível em: .
Acesso em: 03 Jul. 2015

PATI, C.; Lições de carreira da geração Y aos jovens Z (e vice-versa). 2014. Disponível em
<http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/licoes-de-carreira-da-geracao-y-aos-jovens-z-e-vice-versa>. Acesso em 10 jun 2015.

RODRIGUES, A.C.L.; BORMIO, S.N.G.; **ESCOLHA PROFISSIONAL: TAREFA COMPLEXA NA ADOLESCÊNCIA. II SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO LINGUAGENS EDUCATIVAS: PERSPECTIVAS INTERDISCIPLINARES NA ATUALIDADE**, BAURU/ SP, 2008

SERRANO, Daniel Portillo. **“Geração Z”**. 2010. Disponível em:
http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos3/Geracao_Z.htm. Acesso em: 7 jul.

2015

SHEPPARD, N. **The Sheppard Post**, 2015. Disponível em
<http://sheppardpost.com/millennials-are-kind-of-boring/>. Acesso em 10 jul 2015.



TAPSCOTT, Don. **A hora da geração digital: como os jovens que cresceram usando a internet estão mudando tudo, das empresas aos governos.** (tradução de Marcelo Lino). Rio de Janeiro: Agir Negócios, 2010.

VEJA. **Edição Especial: Jovens**, São Paulo, v. 34, n. 38, set. 2001.

VELOSO, E.F.R.; DA SILVA, R.C.; DUTRA, J.S.; Gerações e Carreira: A Relação entre as Percepções sobre Carreiras Inteligentes e sobre Crescimento Profissional nas Organizações. XXXV Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...**Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.