



ISSN: 2237-1427

Vol. 8 | Nº. 1 | Ano 2018

Páginas 19-40

**Ana Paula de Moura da Silva**

*Bacharel em Administração pela  
Universidade Regional do Noroeste do  
Estado do Rio Grande do Sul (Unijui)*  
[ana.paula@unijui.edu.br](mailto:ana.paula@unijui.edu.br)

**Luis Felipe Dias Lopes**

*Doutorado em Engenharia de Produção e  
Professor Associado no Departamento de  
Ciências Administrativas da Universidade  
Regional do Noroeste do Estado do Rio  
Grande do Sul*  
[lflopes67@yahoo.com.br](mailto:lflopes67@yahoo.com.br)

**Liane Beatriz Rotili**

*Mestranda em Desenvolvimento Regional  
da Universidade Regional do Noroeste do  
Estado do Rio Grande do Sul*  
[liane.rotili@hotmail.com](mailto:liane.rotili@hotmail.com)

**Adriane Fabricio**

*Professora do Departamento de Ciências  
Administrativas da Universidade Regional  
do Noroeste do Estado do Rio Grande do  
Sul*  
[liane.rotili@hotmail.com](mailto:liane.rotili@hotmail.com)

**Lineia Carneiro**

*Pesquisadora da Universidade Regional do  
Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul*  
[lineia.carneiro@unijui.edu.br](mailto:lineia.carneiro@unijui.edu.br)

**Dados para contato**

*Luis Felipe Dias Lopes*  
Universidade Federal de Santa Maria,  
Depto. de Ciências Administrativas,  
Rua Floriano Peixoto, 1184 | 5º andar  
Camobi  
97015-372 - Santa Maria, RS – Brasil  
<http://www.ufsm.br/adm/>

Recebido em: 27/03/2017  
Aprovado em: 17/10/2017

DOI:

<http://dx.doi.org/10.20503/recape.v8i1.33002>

## ESCOLHA E COMPROMETIMENTO DE CARREIRA: PERCEÇÃO DE PROFISSIONAIS DAS GERAÇÕES X E Y

*CAREER CHOICE AND COMMITMENT: PERCEPTION OF  
PROFESSIONALS FROM X AND Y GENERATION*

*ELECCIÓN Y COMPROMISO DE CARRERA: PERCEPCIÓN DE  
PROFESIONALES DE LAS GENERACIONES X E Y*

**RESUMO**

Este artigo tem como objetivo identificar se há diferenças entre as gerações X e Y quanto aos motivos de escolha e comprometimento de carreira em profissionais dos setores do comércio e indústria de Ijuí/RS. Metodologicamente trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa e quantitativa, de natureza descritiva e, quanto aos procedimentos técnicos, foram utilizados levantamento (survey) a partir da utilização de 2 instrumentos validados: 1. O instrumento de pesquisa escolha da carreira/área de atuação do autor Bastos (1997) com 06 questões fechadas que identificam os fatores que influenciam na escolha, com escala Likert de 5 pontos e, a última questão aberta onde o respondente podia citar outro fator que influenciou na escolha. 2. o instrumento de comprometimento/envolvimento com a carreira/área de atuação validado por Carson e Bedeiam (1994) com 12 questões fechadas com escala Likert de 5 pontos. Também foi identificado o perfil sócio demográfico da amostra com 07 questões fechadas (gênero, estado civil, ramo de atuação, escolaridade, ocupação profissional, se ocupa cargo de gestão na organização e se está exercendo a função porque gosta) e 04 questões abertas, (idade, função na empresa, tempo na empresa ou na profissão e carga horária). A amostra da pesquisa foi de 170 profissionais. Os resultados demonstram que, para esta amostra tanto os motivos de escolha de carreira quanto o comprometimento de carreira de ambas as gerações foram os mesmos, ou seja, foram considerados interesses, habilidades e vocação pessoal.

**Palavras-Chave:** escolha de carreira, comprometimento de carreira, gerações X e Y.

**ABSTRACT**

This paper aims to identify if there are differences between generation X and Y regarding the reasons for choice and commitment in commerce and industry professionals' career from Ijuí/RS. A qualitative and quantitative approach was employed as methodology, with descriptive nature and, a survey was carried from 2 valid instruments: The research instrument Career choice/working field (BASTOS, 1997), composed by 6 closed-

ended questions that identified factors that influence the choice, Likert Scale of 5 points, and the last question was opened-ended allowing the respondents to mention the factor that influenced their choices. 2. the instrument Commitment/involvement to career/field valid by Cason and Bedeiam (1994) employed 12 closed-ended questions, 5 points Likert scale. It was also identified the population's socio-demographic profile with 7 closed-ended questions (gender, marital status, working field, education, work, if in management position in company, and professional preferences) and 4 opened-ended questions (age, position, time in company, profession and workload). The sample population was formed by 170 professionals. Results point out that the reasons for career choice and commitment were the same for both researched generations, being considered interests, skills and personal vocation.

**Key words:** career choice, career commitment, generations X and Y.

## RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo identificar si hay diferencias entre las generaciones X y Y en cuanto a los motivos de la elección y el comprometimiento con la carrera en profesionales de los sectores del comercio y la industria de Ijuí/RS. Metodológicamente se trata de una investigación con abordaje cualitativo y cuantitativo, de naturaleza descriptiva. En cuanto a los procedimientos técnicos, fueron utilizados el levantamiento (survey) a partir de la utilización de 2 instrumentos validados: 1. El instrumento de investigación de elección de la carrera/área de actuación del autor Bastos (1997) con 06 preguntas cerradas que identifican los factores que influyen en la elección, con escala Likert de 5 puntos y, la última pregunta abierta donde el encuestado podía citar otro factor que influyó en la elección. 2. El instrumento de comprometimiento /envolvimiento con la carrera/área de actuación validado por Carson y Bedeiam (1994) con 12 preguntas cerradas con escala Likert de 5 puntos. También fue identificado el perfil socio demográfico de la muestra con 07 preguntas cerradas (genero, estado civil, rama de actuación, escolaridad, ocupación profesional, si ocupa cargo de gestión en la organización y si está ejerciendo la función porque le gusta) y 04 preguntas abiertas, (edad, función en la empresa, tiempo en la empresa o en la profesión y carga horaria). La muestra de la investigación fue de 170 profesionales. Los resultados demostraron que, para esta muestra tanto los motivos de elección de la carrera como el comprometimiento con la carrera de ambas generaciones fueron los mismos, o sea, fueron considerados intereses, habilidades y vocación personal.

**Palabras Clave:** Elección de carrera, comprometimiento con la carrera, generaciones X y Y.

# 1 INTRODUÇÃO

No atual contexto social e econômico, entender como as gerações escolhem suas carreiras profissionais e se realmente estão comprometidas com elas é extremamente importante, pois segundo Cordeiro (2012), historicamente a organização era responsável pela carreira de seus funcionários e o empregado deveria oferecer em contrapartida, lealdade já que era comum que a carreira fosse desenvolvida em um único empregador. Porém, com o passar dos anos a visão de que era dever da empresa direcionar a trajetória da carreira profissional de seus funcionários foi mudando. Para Campos (2011), essa visão antiga vem dando lugar a um modelo híbrido, ficando cada vez mais claro que o papel da empresa é o de favorecer e estabelecer norteadores no sentido de compatibilizar os interesses e expectativas dos colaboradores com a necessidade da empresa de ter em seu quadro funcional, profissionais capacitados e motivados que assegurem o alcance dos resultados desejados.

São identificadas no mercado de trabalho cinco gerações distintas, a tradicionalista, a baby boomers, a X, a Y e a Z, sendo que, as quatro primeiras convivem ativamente no atual mercado, enquanto que a Z por ser a mais jovem, está começando a se inserir. Essas gerações possuem comportamentos, características, cultura e nível de entendimento tecnológico e técnico diferentes entre si (XAVIER et al., 2012).

Os autores Bartalotti e Menezes-Filho (2007) defendem que os fatores como renda, perspectiva de empregabilidade, taxa de retorno, status associado à carreira ou vocação fazem parte do processo de decisão individual no momento de escolher qual carreira seguir. É natural que uma pessoa escolha a carreira que venha a lhe proporcionar maior fluxo esperado de utilidade dentre todas as opções.

Em relação ao comprometimento com a carreira, Bastos (2000) afirma que “o impacto das novas tecnologias nos processos de trabalho, a emergência de novas ocupações e a velocidade com que avançam os conhecimentos técnico e científico, redimensionam todo o processo de escolha e comprometimento com a carreira”. A partir disso, o comprometimento com a carreira tem ganhado importância, devido às mudanças que estão acontecendo no mundo do trabalho, como por exemplo, as reestruturações técnicas e administrativas, “enxugamento” do quadro de pessoal, terceirizações de serviços, entre outros (SCHEIBLE e BASTOS, 2006).

Com base nestes conceitos, este estudo teve como objetivo identificar se há diferenças entre as gerações X e Y quanto aos motivos de escolhas de carreira, área de atuação e comprometimento de carreira de profissionais da indústria e comércio de Ijuí-RS, uma vez que em 2012, as gerações mais encontradas no mercado de trabalho eram as da geração X e Y, segundo a Pesquisa Salarial e de Indicadores de Gestão, representando

expressivamente cerca de 90% da massa ativa de trabalhadores, os demais neste ano, pertenciam às gerações dos baby boomers e da tradicionalista (XAVIER et al., 2012), a pesquisa foi desenvolvida a partir de uma amostra de 170 respondentes, funcionários de empresas associadas à Associação Comercial e Industrial do município de Ijuí localizado na região noroeste do estado do Rio Grande do Sul.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### AS GERAÇÕES X E Y NO CONTEXTO DO TRABALHO

O conceito de geração dentro do contexto do trabalho exerce uma função de identidade, na medida em que posiciona o indivíduo dentro de um tempo social, geração também é um atributo demográfico, podendo ser usada para caracterizar um grupo de indivíduos. Uma geração é definida inicialmente pela análise de eventos históricos, políticos, ou sociais que provocam algum impacto em valores, atitudes e comportamentos das pessoas que vivem esses momentos em sua fase de socialização e após as datas de nascimento potenciais são definidas (CORDEIRO, 2012).

A geração X vê a carreira profissional como uma forma de satisfazer os desejos pessoais e de consumo, além de constituir família. A grande maioria inicia a carreira sem uma formação superior, assim tendem a buscar a educação superior para melhorar o currículo e consequentemente as condições salariais e de trabalho. Geralmente não se adaptam bem a empresas muito hierarquizadas, antiquadas ou comandadas com muita rigidez, por isso caracterizam-se como pessoas empreendedoras e com foco nos resultados (FACCO e OBREGON, 2016). A geração Y, conforme Santos *et al.* (2011), possui um conceito de trabalho, como fonte de satisfação e aprendizado, muito mais do que uma simples fonte de renda, Alves (2015) afirma que “atualmente, a geração Y tem sido o foco no mundo dos negócios, pois em menos de 10 anos ela representará 75% da força de trabalho mundial”. O autor Vasconcelos *et al.* (2009) complementa argumentando que “esta geração encara o trabalho como desafio e diversão e preza o ambiente informal com transparência e liberdade, além disso, busca aprendizado constante e não tem medo da rotatividade”, características ousadas que podem ser muito úteis no ambiente profissional, por outro lado, podem gerar certa insegurança e dificuldade de controle por parte da liderança.

Os profissionais considerados como sendo a geração X, nascidos entre 1964 e 1982, nasceram em um momento de revolução e de luta política e social, além de presenciar fatos de impacto global como: a guerra fria, a queda do muro de Berlim, o surgimento da AIDS e a

modificação de conceitos impostos pela sociedade anterior, o que promoveu a adoção de um sentimento de patriotismo muito maior em relação aos seus antepassados, a estrutura familiar desta geração é formada por filhos de pais separados e mães que trabalhavam fora provocando sentimento de culpa das mulheres por se ausentarem de seus lares, gerando assim dificuldade de impor limites e estruturar a disciplina. Essa convivência promoveu a quebra de padrões considerados arcaicos sociais e morais. A questão do casamento, por exemplo, deixou de ser uma condição de permanência perpétua, podendo ser “desfeito” mediante situações de insatisfação e infelicidade (SANTOS *et al.*, 2011; XAVIER *et al.* 2012).

No Brasil, os jovens dessa geração acompanharam o declínio do governo militar e o processo de redemocratização, onde em 1985, Tancredo Neves assumia a presidência do país, sendo o primeiro presidente civil após 20 anos de governo militar. No entanto, antes de tomar posse, veio a falecer, dando lugar ao seu vice-presidente José Sarney. Já em 1989, participaram da primeira eleição direta para presidente do país, sendo também a primeira vez que os *baby boomers* escolham um presidente (SANTOS, 2011).

A valorização do trabalho e a estabilidade financeira é a 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 (SANTOS *et al.* 2011).

Já a geração Y é constituída pelos indivíduos filhos da geração *baby boomers* e dos primeiros membros da geração X, nascidos entre 1983 e 1994 (SANTOS *et al.* 2011; XAVIER *et al.* 2012). São pessoas que possuem em seus perfis características de forte envolvimento e maior facilidade com as tecnologias de informação e comunicação, como por exemplo, a internet, sendo um dos aspectos de maior influência nas suas personalidades (FACCO e OBREGON, 2016).

Diferentemente da geração X, os membros desta geração possuem um conceito de trabalho, como fonte de satisfação e aprendizado, muito mais do que uma fonte de renda. Isso favorece os conceitos de carreira, promoção, estabilidade e vínculo profissional (SANTOS *et al.*, 2011). São indivíduos que tem facilidade para trabalhar com um número muito grande de informações ao mesmo tempo, afeitos à multidisciplinaridade e à interconectividade com todas as partes do mundo. Adaptam-se com maior facilidade às mudanças, são mais ansiosos por novos desafios, não priorizam a segurança no trabalho no sentido à estabilidade e são mais tolerantes aos erros. Tem anseios por assumir mais responsabilidades e participar dos processos de tomada

de decisão, esperam ter um rápido crescimento dentro das organizações, ao mesmo tempo em que demandam o desenvolvimento de suas competências e habilidades. (CAVAZOTTE, LEMOS e VIANNA, 2010).

Esta geração é considerada auto gerenciável, tem grande potencial e criatividade para ser explorado, são profissionais otimistas, envolvidos e que procuram empresas que os desafiem, não temendo a hierarquia e entendem que a organização não irá cuidar de sua carreira. Assim, destacam-se pelo abandono dos paradigmas do passado, em que se primava por organizações tradicionais que oferecessem estabilidade para o resto de suas vidas (FACCO e OBREGON, 2016). Esses profissionais possuem um perfil estereotipado nas organizações, urgência em tudo e agora, caracterizados também impaciência na espera para a promoção na empresa, apresentam dificuldade na fidelidade a projetos em detrimento da organização empregadora em si, além de prezar pela informalidade e contatos mais íntimos sem consideração a status hierárquicos historicamente construídos (XAVIER et al. 2012).

Na tabela 1, são apresentadas algumas das características e fatores principais que diferenciam as Gerações X e Y no Brasil:

Tabela 1 - Características das Gerações no Brasil

	Geração X (Nasc. 1964 a 1982)	Geração Y (Nasc. 1983 e 1994)
Valores	Individualistas; necessidade de comunicar suas ideias e sentimentos.	Agem, pensam e tomam decisões na velocidade de computadores de última geração; tudo é temporário e moldável, inclusive estilos de vida, crenças e convicções.
No trabalho	Além de um bom salário, buscavam prazer e sentimento nas tarefas que realizavam; buscavam apoio com liberdade; necessidade de encontrar sentido nas pequenas coisas cotidianas, de ter <i>feedback</i> constante sobre o que estão produzindo e criando; precisam saber como e por que devem trabalhar em determinado projeto.	Expectativa de “queimar etapas” e crescer rapidamente; esperam que os líderes pratiquem o que pregam, sejam coerentes com seus discursos e cumpram as promessas estabelecidas; gostam de trabalhar com pessoas idealistas e empenhadas e prezam empresas que se preocupam com as questões sociais e a preservação do planeta.
Família	Pais focados no trabalho e mães trabalhando fora; tiveram que aprender a se virar sozinhos.	Pais próximos e protetores; filhos únicos.
Características	Autoconfiança e ceticismo; tentar equilibrar vida profissional e familiar; cumprir objetivos; ser informal no modo de vestir-se e de relacionar-se com as pessoas; ter aversão a estruturas hierárquicas muito rígidas; buscar trabalhos que lhe permita ter liberdade de pensar e agir por conta própria.	Otimismo em relação ao futuro; rejeição a categorizações de raça, cor, religião e nível social; rapidez de raciocínio; capacidade de fazer mais de uma coisa ao mesmo tempo; absorção de um grande número de informações; certo grau de dificuldade de correlacionar conteúdos; exigir que seus líderes pratiquem o que pregam; não abrir mão de tempo livre para lazer e ócio; ser apolítico.

Fonte: Adaptado de Cordeiro (2012)

Com relação à liderança, Santos *et al.* (2011) defendem que eles esperam do líder a explicitação do papel que necessitam desempenhar, porém, não querem cobranças, o que corrobora com as afirmações anteriores de que são auto gerenciáveis, precisam apenas saber o que devem fazer, não se adaptam bem a cobranças severas sobre os processos.

## **A ESCOLHA DA CARREIRA E ÁREA DE ATUAÇÃO**

Antes de procurar entender as escolhas de carreira, é necessário entender que carreira é um processo de desenvolvimento do trabalhador ao longo de um caminho de experiências e de postos de trabalho ocupados nas organizações, carreiras são propriedades dos indivíduos, mas por outro lado devem ser planejada e gerenciadas pelas organizações em que os indivíduos estão inseridos, sendo necessários alguns insumos de carreira que se apresentam como cultura, processos e estrutura organizacional Facco e Obregon (2016). Assim, escolher é, ao mesmo tempo, decidir dedicar-se e abdicar-se, pois uma escolha implica em deixar para trás as opções que ficaram de fora. Configura-se também como uma despedida, um luto, sendo assim, decidir é na verdade um ato de coragem (SANTOS, 2005).

A necessidade de escolher a profissão é um cargo inserido já na fase da adolescência, pois é nesse período que os jovens passam a pensar nas escolhas que devem ser feitas para assumir as futuras responsabilidades. Sendo assim escolher a carreira é um processo que já ocorre no desenvolvimento da personalidade e integração do adolescente, sendo esperado que uma identidade profissional esteja estabelecida no final da fase da adolescência. Nessa fase, a escolha profissional é algo angustiante, existem cobranças e preocupações em relação a uma aprovação social, visto que a sociedade exige muito desse adolescente em relação a sua perspectiva de futuro (FACCO e OBREGON, 2016).

A partir da escolha da carreira, o vínculo existente com a organização tende a enfraquecer, restando ao empregado fortalecer o seu comprometimento com a carreira escolhida, sem criar expectativas de ancorá-la em um único emprego (BASTOS, 2000).

## **COMPROMETIMENTO DE CARREIRA**

Com a evolução do modelo de gestão das organizações, onde antes se trabalhava com um modelo de sistematizado de controle e hoje se utiliza um modelo de comprometimento e com as mudanças econômicas, sociais e políticas da nova economia, as organizações modernas precisaram rever todo o seu sistema de gestão de pessoas de modo a criar maiores condições para o comprometimento de seus funcionários. Esse novo modelo traz a visão de que as pessoas são parceiras na busca dos objetivos organizacionais buscando o comprometimento dos funcionários com a empresa para aumentar o desempenho. As práticas

de RH, decorrentes da estratégia de gestão de pessoas, vêm no sentido de promover o comprometimento dos colaboradores. Dentre essas práticas, encontram-se as de carreira, que são fundamentais para que exista uma mediação entre os interesses da organização e do empregado, fazendo com que o contrato psicológico seja revisto, porém preservado, garantindo a justiça entre as partes (CORDEIRO, 2012).

Estar comprometido com a carreira escolhida é fundamental para que o indivíduo desenvolva um e forma satisfatória o trabalho e consiga atingir suas expectativas profissionais e pessoais. Dessa forma, as definições de comprometimento, de forma geral, referem-se ao fato de que comprometimento é uma força que estabiliza e direciona o comportamento (SCHEIBLE e BASTOS, 2006). Passos (2012) entende que comprometimento é o envolvimento que um indivíduo tem com seu trabalho, em relação aos sentimentos de lealdade, desejos de permanecer e de se esforçar para alcançar determinadas metas relacionadas ao desenvolvimento da carreira profissional e/ou em prol da organização.

Por outro lado, um indivíduo pode ser altamente comprometido com a sua profissão, mesmo não apresentando idênticos níveis de comprometimento com o trabalho que realiza no momento em determinada organização em que trabalha (Bastos, 2000).

Para Magalhães e Gomes (2007) existem três dimensões do comprometimento com a carreira: identidade, resiliência e planejamento. Identidade quer dizer quanto o indivíduo define a si mesmo através da tarefa profissional; a resiliência refere-se à administração do estresse associado à vida profissional; e o planejamento é a capacidade de avaliar e estabelecer metas de carreira.

Portanto, a construção do comprometimento deve incluir a atitude do indivíduo não somente em relação a sua permanência numa ocupação, mas principalmente, em relação ao processo contínuo de desenvolvimento profissional que justificará dizer que alguém tem uma carreira. Estes aspectos incluem os fatores identidade, resiliência e planejamento de carreira. A importância pessoal da ocupação está presente no componente identidade; o caráter dinâmico e longitudinal associado à busca de objetivos está contemplado no componente planejamento; e a resistência à ruptura da carreira em face de adversidades está representada no componente resiliência. Nesse contexto, a empresa deve criar condições para que o indivíduo desenvolva essa personalidade profissional e seja leal com a organização (MAGALHÃES, 2008).

Segundo Marques (2013, pg. 25) “há cerca de 40 anos era raro ver uma pessoa mudando de emprego, e se esta mudança ocorresse eram pouquíssimas ao longo de toda a vida profissional”. Nos últimos anos essa exceção tornou-se regra, acontece com maior frequência, tanto por opção da empresa quanto do colaborador, onde o empregado possui muito mais metas individuais que antigamente.



Existem fatores específicos que determinaram a mudança no conceito de carreira e escolha de carreira e escolha de carreira, bem como com relação ao comprometimento com a carreira: a entrada da mulher no mercado de trabalho executando, inclusive, trabalhos que até então eram exclusivamente masculinos; conciliação da vida pessoal com o trabalho devido a aumento de pais/mães solteiros; elevação do grau de instrução e a busca de conhecimento independentemente de gênero; comprometimento maior com a carreira e baixo comprometimento com a organização (oportunidades profissionais mais limitadas à organização); avanço na legislação quanto aos direitos trabalhistas, a globalização da economia e a flexibilização do trabalho, entre outros fatores (MARQUES, 2013). Esses fatores flexibilizaram o mercado de trabalho de tal forma que para manter bons profissionais as próprias organizações são obrigadas a se flexibilizar e mais ainda, a permitir a flexibilização das atividades funcionais.

Ao ingressar em uma organização, o indivíduo estabelece um contrato psicológico com o empregador baseado nas expectativas sociais e em relação ao trabalho, onde o cumprimento desse contrato leva a emoções que podem afetar positiva ou negativamente o comprometimento, a satisfação e reduzir ou aumentar a intenção de sair da organização (CORDEIRO, 2012).

### **3 METODOLOGIA**

Para que fosse atingido o objetivo de identificar se há diferenças entre as gerações X e Y quanto aos motivos de escolhas de carreira/área de atuação e do comprometimento de carreira dos profissionais da indústria e comércio foi realizada uma pesquisa descritiva de natureza aplicada, onde a fonte das questões da pesquisa é embasada em problemas e preocupações das pessoas com propósito de gerar soluções ou esclarecimentos para as devidas dificuldades (ZANBERLAM, 2014).

Utilizou-se de abordagem qualitativa e quantitativa neste estudo, a quantitativa, considera que tudo pode ser quantificável, ou seja, podem-se traduzir em números as opiniões e informações para classificá-las e analisá-las, utilizando-se de recursos e de técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão, etc.) e a qualitativa é usada quando há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, ou seja, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito não podendo ser traduzido em números, não requer o emprego de métodos e técnicas estatísticas, onde o ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave, caracterizando portanto, uma pesquisa descritiva (TEIXEIRA, ZAMBERLAN e RASIA, 2009).

A amostra deste estudo é composta por 170 profissionais de empresas associadas à associação comercial e industrial de Ijuí, município da região noroeste do estado do Rio Grande do Sul, a amostra é não probabilística e por conveniência, que segundo Zamberlan et al. (2014) procura obter uma amostra de elementos convenientes, onde o número das unidades amostrais fica a cargo do entrevistador.

O questionário está dividido em três partes: a primeira é a identificação de perfil sócio demográfico com 07 questões fechadas (gênero, estado civil, ramo de atuação, escolaridade, ocupação profissional, se ocupa cargo de gestão na organização e se está exercendo a função porque gosta) e 04 questões abertas, (idade, função na empresa, tempo na empresa ou na profissão e carga horária). A segunda parte é o instrumento de pesquisa escolha da carreira/área de atuação do autor Bastos (1997) que contém 06 questões fechadas com fatores que influenciam na escolha, com *escala Likert* de 5 pontos e, a última questão aberta podendo citar outro fator que pode influenciar na sua escolha. E, a terceira parte refere-se o instrumento de comprometimento/envolvimento com a carreira/área de atuação validado por Carson e Bedeiam (1994) com 12 questões fechadas com *escala Likert* de 5 pontos.

Os dados quantitativos levantados nos questionários foram organizados no *Software* Excel e, posteriormente, utilizado o *Software* SPSS, para a análise estatística (frequência, média, desvio padrão, *alpha de crombach* e correlação de *Pearson*) dos dados levantados.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A amostra investigada diz respeito a 170 indivíduos e seu perfil pode ser melhor visualizado na Tabela 2. A amostra é formada predominantemente por profissionais do gênero feminino, com um total de 59,04% (98), 56,63% casados (94). ), 43,98% dos profissionais participantes possui ensino médio completo (37) ou ensino superior completo (36), 70,91% atua com no comércio (117), 95,09% possuem vínculo efetivo com a organização onde trabalham (155) e 68,55% não exercem cargo de gestão (109).

Tabela 2 - Perfil Sócio Demográfico da Amostra

Variáveis	Alternativas	Frequência	Frequência Acumulada	Percentual	Percentual Acumulado	Não Resp.
Gênero	Feminino	98	98	<b>59,04</b>	59,04	4
	Masculino	68	166	40,96	100	
Estado Civil	Casado	94	94	<b>56,63</b>	56,63	4
	Solteiro	66	160	39,76	96,39	
	Separado	6	166	3,61	100	
Escolaridade	Ensino Fundamental Completo	9	9	5,42	5,42	4
	Ensino Fundamental Incompleto	6	15	3,61	9,04	

	Ensino Médio Completo	37	52	<b>22,29</b>	31,33	
	Ensino Médio Incompleto	14	66	8,43	39,76	
	Ensino Superior Completo	36	102	<b>21,69</b>	61,45	
	Ensino Superior Incompleto	40	142	24,1	85,54	
	Ensino Técnico Completo	12	154	7,23	92,77	
	Ensino Técnico Incompleto	4	158	2,41	95,18	
	Pós-graduação	8	166	4,82	100	
<b>Ramo</b>	Comércio	117	117	<b>70,91</b>	70,91	5
	Indústria	48	165	29,09	100	
<b>Ocupação Profissional</b>	Estágio	1	1	0,61	0,61	7
	Emprego Efetivo	155	156	<b>95,09</b>	95,71	
	Emprego Informal	7	163	4,29	100	
<b>Ocupa Cargo de Gestão</b>	Não	109	109	<b>68,55</b>	68,55	11
	Sim	50	159	31,45	100	

Fonte: Autores (2017)

Na tabela 3 são apresentados os dados ocupacionais, referentes a idade, tempo de trabalho e carga horária dos respondentes:

#### Quadro 3- Análise Descritiva da Amostra

Variável	Média	Desvio Padrão	Menor	Maior
<b>Idade</b>	33,06	11,15	19	56
<b>Tempo</b>	7,68	19,1	0,1	18,58
<b>Carga Horária</b>	41,39	8,23	35	60

Fonte: Autores (2017)

A partir da análise descritiva da amostra verifica-se que: a média de idade da amostra geral é de 33 anos, que o desvio padrão fica em 11,15, que a menor idade é de 16 anos e a maior é de 56 anos. Os respondentes estão em média há 07 anos na mesma empresa, no mínimo há 10 meses e no máximo há 18 anos. Trabalha uma média de 8 horas por dia, mínimo de 35 horas por semana e no máximo 60 horas.

É necessário destacar que, os indivíduos da geração X são os nascidos entre 1964 a 1982 com idade entre 34 anos e 52 anos, e os da geração Y, são os nascidos entre 1983 a 1994, com idades entre 22 anos a 33 anos (XAVIER et al., 2012).

Dos 170 indivíduos que responderam a pesquisa, 118 pertencem a uma das duas gerações X e Y, que representa 71,08% da amostra inicial, esses dados estão em conformidade com o que foi escrito por Xavier et al. (2012), de que as gerações mais encontradas em atividade no mercado de trabalho atual, são a X e a Y, segundo a Pesquisa Salarial e de Indicadores de Gestão, em 2012 a representatividade era de cerca de 90%.

A tabela 4 mostra que mais da metade dos respondentes da amostra pertencem à geração Y, sendo que dos 118 indivíduos que são analisados, 60,17% e o restante pertence à geração X, sendo 39,83%, mostrando que a massa trabalhadora dos ramos de comércio e indústria do município pesquisado está formada por jovens. Essa informação confirma o que foi escrito por Alves (2015), que a geração Y tem sido a mais disputada no mercado de trabalho representando, em menos de 10 anos, 75% da força de trabalho mundial.

**Tabela 4 - Número de Pertencentes Quanto as Gerações X e Y**

Geração	Frequência	Frequência Acumulada	Percentual	Percentual Acumulado	Outras Gerações
<b>Geração X</b>	47	47	39,83	39,83	48
<b>Geração Y</b>	71	118	60,17	100	

Fonte: Autores (2017)

Quanto ao gênero, os dados demonstram que a amostra é predominantemente feminina, tanto ao analisar a geração X quanto a Y. Na geração X, 59,57% são do sexo feminino e 40,42% são do sexo masculino, e, na geração Y, 61,97% são do sexo feminino e 38,02% são do sexo masculino. Ou seja, considerando as duas gerações, 61,02% são do sexo feminino e 38,98% do sexo masculino. Confirmando o que disse cordeiro (2012) de que os nascidos na geração X começam a ter pais mais focados no trabalho com as mães trabalhando fora.

Quanto ao estado civil dos respondentes da Geração X, 76,59% são casados, 14,89% são solteiros, e somente 8,5% são separados. Na Geração Y obteve-se que: 45,075% são casados, 54,92 % são casados.

A tabela 5 apresenta os dados a cerca da escolaridade dos respondentes:

**Tabela 5 - Escolaridade**

		Ensino Funda.	Ensino Médio	Ensino Sup. Incompleto	Ensino Sup. Completo	Ensino Técnico	Pós-Graduação	Outras Gerações
<b>Geração X</b>	Frequência	5	12	8	13	7	2	
	Percentual	10,63	25,53	17,02	27,65	14,89	4,25	
<b>Geração Y</b>	Frequência	6	16	25	17	3	4	52
	Percentual	8,45	22,53	35,21	23,94	4,22	5,63	
<b>Total Frequência</b>		11	28	33	30	10	6	118
<b>Total Percentual</b>		9,32	23,72	27,97	25,43	8,47	5,08	100

Fonte: Autores (2017)

Ao analisar o ramo de atuação dos respondentes, percebe-se que 72,34% da Geração X estão no comércio do município e 27,65% estão na indústria. Na Geração Y 77,46% atuam no comércio e 22,53% atuam na indústria.

Quanto a posição hierárquica: dos respondentes da Geração X 56,81% não ocupam cargo de gestão e, 43,18% ocupam cargo de gestão. Já a geração Y 70,58% não atuam em cargo de gestão na empresa, e 29,41% ocupam cargo de gestão.

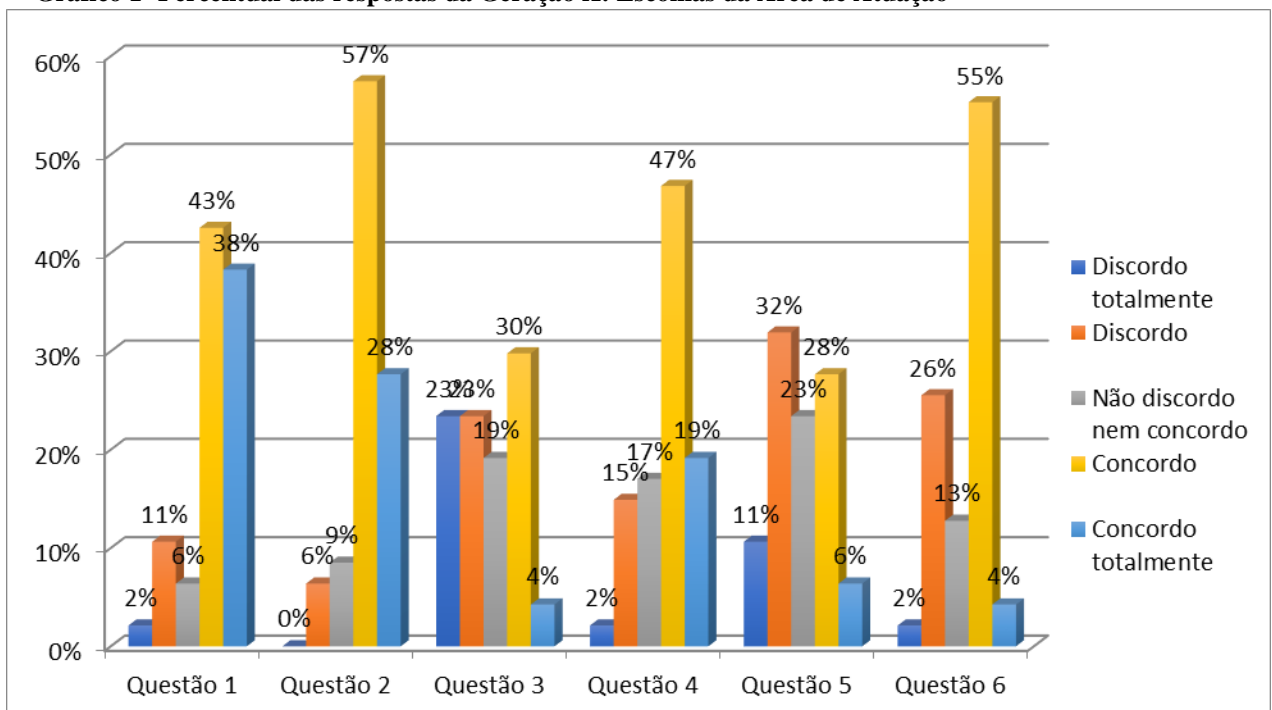
Questionados se exercem a profissão por que gostam: 95,65% da Geração X responderam que sim, e 4,34% responderam que não. Na Geração Y 94,02% responderam que sim, enquanto que 5,97% disseram que não.

Sinteticamente, observa-se que: a maior parte dos trabalhadores do município pesquisado pertence à Geração Y, trabalham no comércio, são do sexo feminino, cursam o ensino superior, a maioria não ocupa cargo de gestão na empresa e gostam de suas profissões.

### MOTIVOS DE ESCOLHAS DAS ÁREAS DE ATUAÇÃO DAS GERAÇÕES X E Y

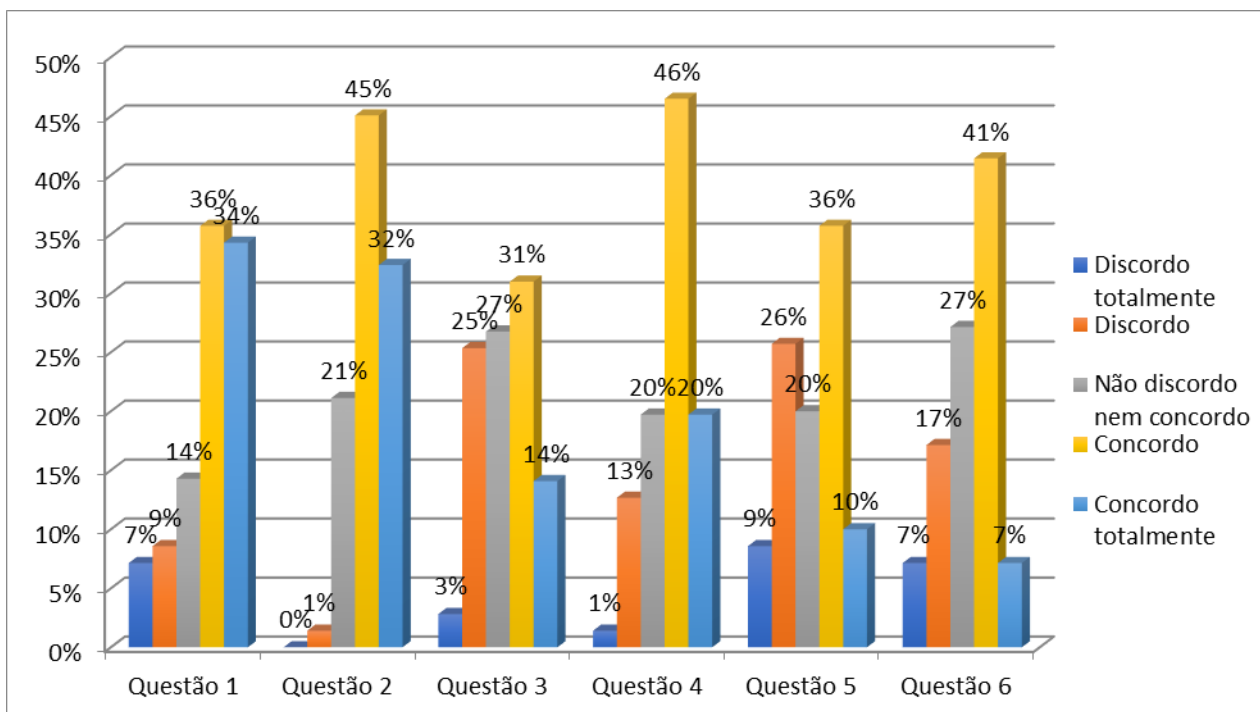
A partir da aplicação do instrumento de pesquisa Escolha de Carreira de Atuação de Bastos (1997), tem-se os resultados demonstrados nos Gráficos 1 e 2 comparando as gerações X e Y:

**Gráfico 1- Percentual das respostas da Geração X: Escolhas da Área de Atuação**



Fonte: Autores (2017)

Gráfico 2 - Percentual das respostas da Geração Y: Escolhas da Área de Atuação



Fonte: Autores (2017)

Foi utilizada análise de estatística descritiva, de média, desvio padrão e alpha de crombach. O desvio padrão é a média mais comum da dispersão em estatística. Mostra quanto de variação ou dispersão existe em relação à média. Um alto desvio padrão mostra o quanto os dados estão espalhados em gama de valores, já um baixo desvio padrão indica que os dados tendem a estar próximos a média (MENDENHALL, 1985).

Tabela 6 - Estatística Descritiva das Escolhas da Área de Atuação da Geração X

Questão	Variáveis	Média	Desvio Padrão
EC3	A escolha por minha carreira foi influenciada por pessoas importantes para mim (por exemplo, pais, profissionais)	2,68	1,24
EC5	Para a escolha de minha carreira considerei o status e o valor social que esta carreira pode me proporcionar	2,87	1,12
EC6	Considerei a remuneração obtida pelos profissionais da carreira escolhida	3,34	0,97
EC4	Para a escolha de minha carreira considerei a realidade do mercado de trabalho (oportunidades de trabalho)	3,66	1,02
EC1	A escolha por minha carreira foi livremente tomada (sem interferência de expectativas e pressão de outras pessoas)	4,04	1,03
EC2	Quando escolhi minha carreira considerei meus interesses, habilidades e vocação pessoal	4,06	0,78

Fonte: Dados autora pesquisa (2016)

Observa-se que as variáveis que mais contribuíram para as escolhas da carreira dos respondentes da geração X foram EC2 com média de 4,06 (desvio padrão 0,78) e a EC1 com 4,04 de média (desvio padrão 1,03). Já as variáveis que menos influenciaram na escolha da

carreira foram a EC3 com média de 2,68 (desvio padrão 1,24) e a EC5 com média de 2,87 (desvio padrão 1,12).

**Tabela 7 – Estatística Descritiva das Escolhas da Área de Atuação da Geração Y**

<b>Questão</b>	<b>Variáveis</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
EC5	Para a escolha de minha carreira considerei o status e o valor social que esta carreira pode me proporcionar	3,13	1,16
EC6	Considerei a remuneração obtida pelos profissionais da carreira escolhida	3,24	1,05
EC3	A escolha por minha carreira foi influenciada por pessoas importantes para mim (por exemplo, pais, profissionais)	3,28	1,08
EC4	Para a escolha de minha carreira considerei a realidade do mercado de trabalho (oportunidades de trabalho)	3,70	0,97
EC1	A escolha por minha carreira foi livremente tomada (sem interferência de expectativas e pressão de outras pessoas)	3,81	1,20
EC2	Quando escolhi minha carreira considerei meus interesses, habilidades e vocação pessoal	4,08	0,76

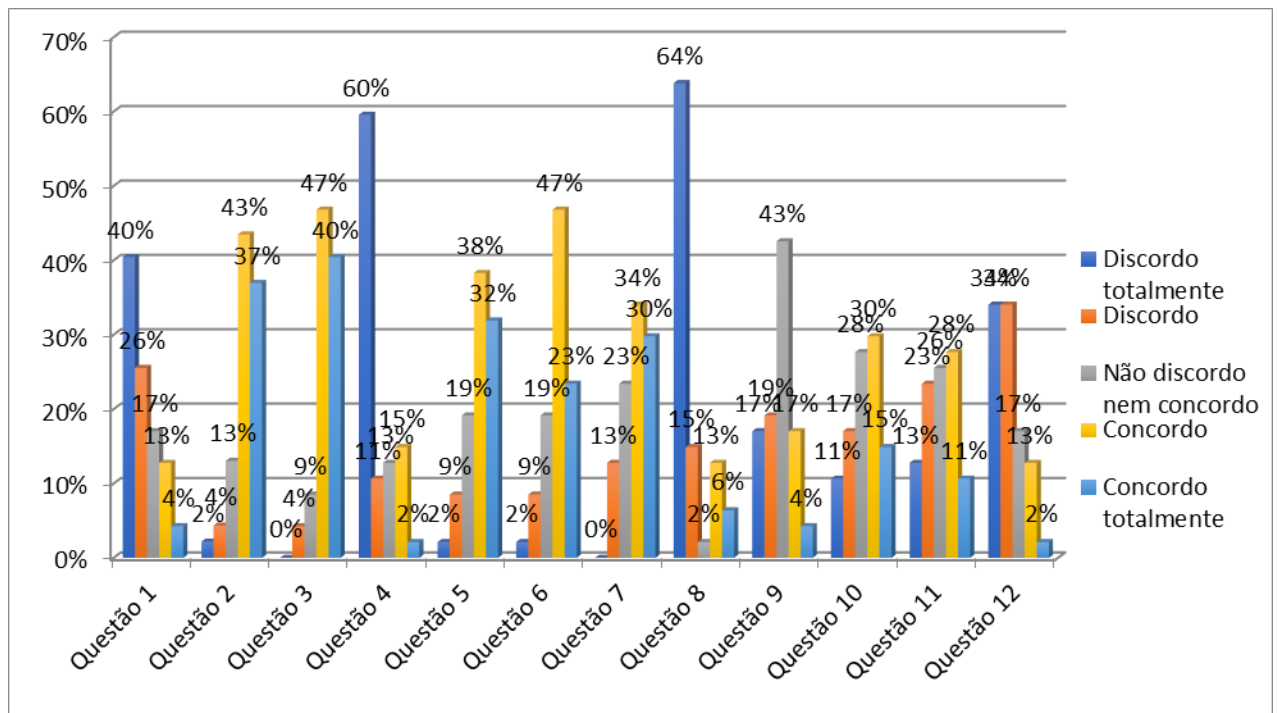
Fonte: Dados autora pesquisa (2016)

As variáveis que mais contribuíram para as escolhas da carreira da amostra da geração Y foram a EC2 com uma média de 4,08 (desvio padrão 0,76) e a EC1 com 3,81 de média (desvio padrão 1,20). Já as variáveis de menor média foram a EC5 com média de 3,13 (desvio padrão 1,16), e a EC6 com média 3,24 (desvio padrão 1,05).

## **COMPROMETIMENTO DE CARREIRA DAS GERAÇÕES X E Y**

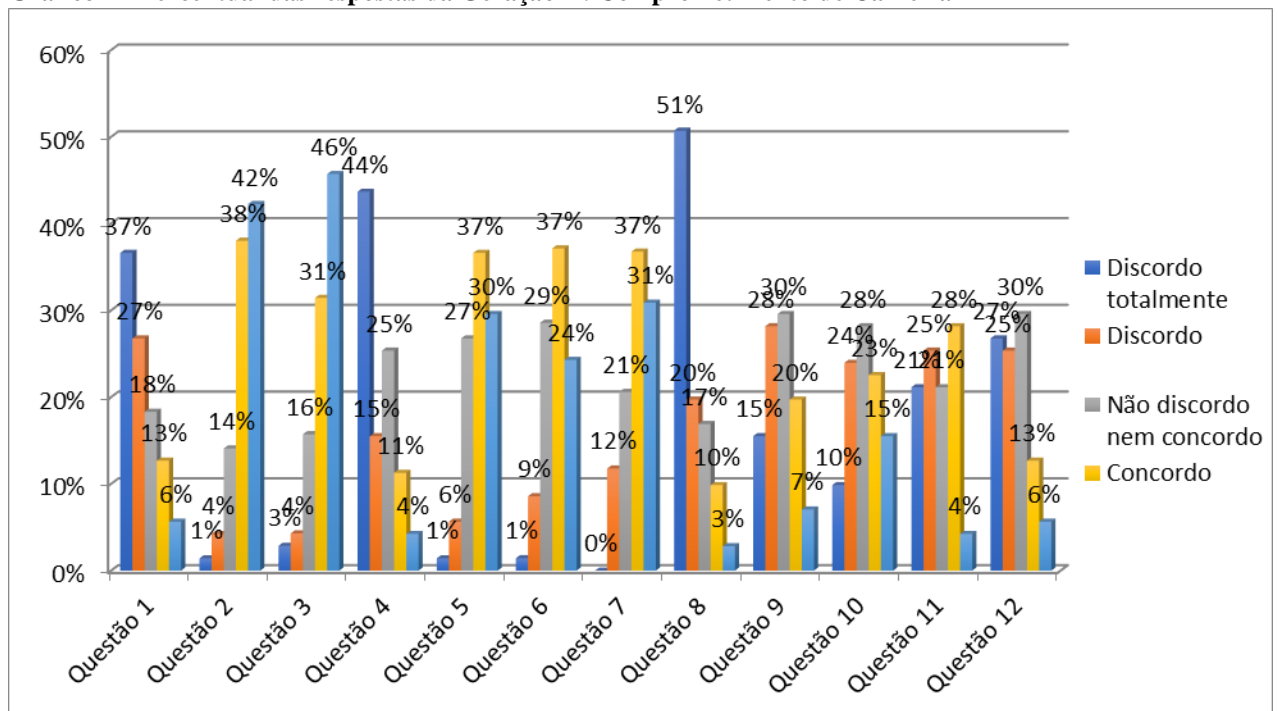
A partir da aplicação do questionário Comprometimento/Envolvimento com a Carreira/Área de atuação validado pelos autores Carson e Bedeiam (1994), obteve-se os resultados apresentados nos gráficos 3 e 4 em relação ao comprometimento com a carreira dos respondentes das Gerações X e Y.

Gráfico 3 - Percentual das respostas da Geração X: Comprometimento de Carreira



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Gráfico 4 - Percentual das respostas da Geração Y: Comprometimento de Carreira



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Na sequencia apresentam-se as análises descritivas das respostas obtidas.



**Tabela 1 - Estatística Descritiva do Comprometimento de Carreira da Geração X**

<b>Frase</b>	<b>Variáveis</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
CC8	Eu NÃO costumo pensar sobre o meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de Carreira Profissional	1,83	1,31
CC4	Eu NÃO me sinto emocionalmente apegado a esta linha de trabalho/campo de Carreira/Profissional	1,89	1,22
CC12	O desconforto associado a minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional às vezes me parece muito grande	2,15	1,09
CC1	Se eu deixar este trabalho/carreira, eu me sentiria sem opções razoáveis para a minha vida profissional	2,15	1,20
CC9	Os desgastes associados a minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional às vezes me parecem grandes demais	2,72	1,07
CC11	Os problemas desta linha de trabalho/campo de Carreira Profissional me fazem questionar se o fardo pessoal está valendo à pena	3,00	1,20
CC10	Os problemas que eu encontro nesta linha de trabalho/campo de Carreira Profissional às vezes me fazem questionar se os ganhos estão sendo compensadores	3,21	1,20
CC6	Eu criei um plano com objetivos e metas para meu desenvolvimento nessa linha de trabalho/campo de Carreira Profissional	3,81	0,96
CC7	Eu tenho metas específicas para meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de Carreira Profissional	3,81	1,00
CC5	Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta linha de trabalho/campo de Carreira/Profissional	3,89	1,02
CC2	Minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional é uma parte importante de quem eu sou	4,09	0,93
CC3	Minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional tem grande significado pessoal para mim	4,23	0,78

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Verifica-se que as médias variáveis que mais contribuíram para o comprometimento da carreira dos respondentes da geração X foram a CC3 com uma média de 4,23 (desvio padrão 0,78) e a variável CC2 com 4,09 de média (desvio padrão 0,93). Já as variáveis de menos influentes são a CC8 com média de 1,83 (desvio padrão 1,31), seguido da CC4 com média 1,89 (desvio padrão 1,22).

**Tabela 2 - Estatística Descritiva do Comprometimento de Carreira da Geração Y**

<b>Frase</b>	<b>Variáveis</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>
CC8	Eu NÃO costumo pensar sobre o meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de Carreira Profissional	1,94	1,15
CC4	Eu NÃO me sinto emocionalmente apegado a esta linha de trabalho/campo de Carreira/Profissional	2,17	1,22
CC1	Se eu deixar este trabalho/carreira, eu me sentiria sem opções razoáveis para a minha vida profissional	2,24	1,23
CC12	O desconforto associado a minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional às vezes me parece muito grande	2,45	1,17
CC11	Os problemas desta linha de trabalho/campo de Carreira Profissional me fazem questionar se o fardo pessoal está valendo à pena	2,69	1,21
CC9	Os desgastes associados a minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional às vezes me parecem grandes demais	2,75	1,15
CC10	Os problemas que eu encontro nesta linha de trabalho/campo de Carreira Profissional às vezes me fazem questionar se os ganhos estão sendo compensadores	3,10	1,21

CC6	Eu criei um plano com objetivos e metas para meu desenvolvimento nessa linha de trabalho/campo de Carreira Profissional	3,74	0,97
CC7	Eu tenho metas específicas para meu desenvolvimento profissional nesta linha de trabalho/campo de Carreira Profissional	3,87	0,98
CC5	Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta linha de trabalho/campo de Carreira/Profissional	3,87	0,95
CC3	Minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional tem grande significado pessoal para mim	4,13	1,01
CC2	Minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional é uma parte importante de quem eu sou	4,15	0,91

Fonte: Dados autora pesquisa (2016)

Para a geração Y foram as variáveis mais influentes foram a CC2 com média de 4,15 (desvio padrão 0,91) e a CC3 com 4,13 de média (desvio padrão 1,01). Enquanto que as menos influentes foram a CC8 com média de 1,94 (desvio padrão 1,15), e a CC4 com média 2,17 (desvio padrão 1,22).

Para apurar a confiabilidade ou o grau de consistência interna de um fator, utilizou-se o Alpha de Cronbach, onde índices com valores  $\leq 0,6$  indicam escalas razoavelmente confiáveis para a amostra em questão. É importante saber que o valor de alpha é afetado por número de itens que compõem uma escala, à medida que se aumenta o número de itens, aumenta-se a variância e, também quanto maior o número de indivíduos que preenchem uma escala, maior a variabilidade (Field, 2009).

Portanto, a partir do *Alpha de Crombach* dos instrumentos escolhas das áreas de atuação e, comprometimento de carreira estar em 0,666, pode-se dizer que as associações entre os instrumentos e as variáveis de cada um dos instrumentos possuem associações baixas e as escalas utilizadas juntas podem ser consideradas com confiabilidade razoável para esta amostra. Portanto, é importante levar em consideração que os instrumentos utilizados para mensuração são unidimensionais (apenas uma dimensão) para avaliação de um construto, fazendo com que, todas as questões se relacionem entre si, além do que, a amostra é pouco homogênea por se tratar de trabalhadores de ramos distintos (indústria e comércio) e, também com funções distintas (níveis operacionais a níveis de gestão). O autor Cortina (1993) corrobora dizendo que, deve-se considerar o valor de alpha pode ser subestimado ou superestimado caso não seja considerado o tamanho da amostra: quanto maior e menos homogêneo o número de indivíduos que preenchem uma escala, maior é a variância esperada.

Os escores de comprometimento de carreira são apresentados na Tabela:

**Tabela 3 – Nível de Comprometimento de Carreira**

		<b>Alto</b>	<b>Médio</b>	<b>Baixo</b>
<b>Geração X</b>	Frequência	12	34	1
	Percentual	10,17	28,81	0,85
<b>Geração Y</b>	Frequência	18	53	0
	Percentual	15,25	44,92	0

Fonte: Dados autora pesquisa (2016)

Observa-se que a maioria da amostra das duas gerações estudadas estão com médio comprometimento com a carreira, uma parte pequena de ambas as gerações estão com alto comprometida com a carreira e uma porcentagem mínima da geração X está com baixo comprometimento.

Quanto aos principais motivos de escolha e carreira/área de atuação, quando comparados os gráficos 1 e 2, é possível verificar que as duas gerações (X e Y) possuem motivos muito parecidos pelos quais escolheram as suas áreas de atuação. A variável EC2, foi a que mais influenciou no momento da escolha, sendo 85% da geração X ao somando-se alternativas concordo e concordo totalmente e 77% da geração Y. Esses dados são confirmados através da análise estatística descritiva de cada geração, que mostra uma média de 4,06 (desvio padrão 0,78) na Geração X e média de 4,08 (desvio padrão 0,76) na Geração Y.

A segunda variável mais influente para ambas as gerações foi a EC1, com 70% da geração X e 81% da geração Y quando somado as duas alternativas, concordo e concordo totalmente. Verifica-se também que as variáveis EC3 e EC5 foram as que mostraram maior divergência em ambas as gerações.

Quanto ao comprometimento com a carreira, através da comparação dos gráficos 3 e 4, é possível verificar que, assim como nos motivos da escolha da área de atuação, no comprometimento aos motivos pelos quais os trabalhadores do comércio e indústria do município estão comprometidos com a carreira escolhida são os mesmos para ambas as gerações (X e Y).

A variável CC2 influencia 80% dos respondentes da geração X e 80% da geração Y estar comprometida com a carreira escolhida. E a variável CC3 influencia o comprometimento de 87% da geração X e 77% da geração Y.

Ambas as informações são confirmadas quando comparado à estatística descritiva as duas gerações, onde a média da geração X é de 4,23 (desvio padrão 0,78) na variável CC3 e geração Y a média é de 4,15 (desvio padrão 0,91) na variável CC2.

As variáveis com maior divergência também foram as mesmas para os respondentes das duas Gerações, a CC11 e a CC12. Ou seja, de modo geral não é possível afirmar que haja

diferenças significativas entre os motivos de comprometimento entre as duas Gerações dentro do contexto analisado.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da pesquisa foi possível levantar um perfil demográfico da amostra estudada, verificando que 60,17% dos respondentes pertencem à geração Y e 39,83% são da geração X. Desses 61,02% são do sexo feminino e 38,98% são do sexo masculino, mais da meta de são casados 57,63% e estão cursando o ensino superior 27,97%.

Como a amostra é de funcionários que trabalham no comércio ou na indústria no município, foi possível constatar que 75,42% trabalham no comércio e apenas 24,58% na indústria, quase todos possuem emprego efetivo, sendo 96,55% e não ocupam cargo de gestão 65,18%, além de 94,69% exercerem a função por que gostam.

Após a análise dos dados, verificou-se então que as duas gerações possuem maior concentração de resposta nos mesmos motivos pelos quais escolheram as suas áreas de atuação. Os que mais se destacaram foram “quando escolhi minha carreira considerei meus interesses, habilidades e vocação pessoal” e “a escolha por minha carreira foi livremente tomada (sem interferência de expectativas e pressão de outras pessoas)”.

Assim como nos motivos da escolha da área de atuação, os motivos pelos quais s trabalhadores do comércio e indústria do município estão comprometidos com a carreira escolhida são os mesmos para ambas as gerações. As afirmativas “minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional é uma parte importante de quem eu sou” e “minha linha de trabalho/campo de Carreira Profissional tem grande significado pessoal para mim” são os motivos que mais se destacaram.

O referido estudo teve como limitação o fato de ser realizado com empresas sócias da ACI, podendo ser dado continuidade a esse estudo, expandindo para as demais empresas dos setores comercial e industrial de Ijuí.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Marcela. (2015) As gerações X, Y e Z no mercado de trabalho. Carreira & Sucesso. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/noticias/as-geracoes-x-y-e-z-no-mercado-de-trabalho>> Acessado em 14/04/2016.

BARTALOTTI, Otávio; MENEZES-FILHO, Naércio. (2007) A relação entre o desempenho da carreira no mercado de trabalho e a escolha profissional dos jovens. *Econ. aplic.*, São Paulo, v. 11, n. 4, p. 487-505.

BASTOS, A.V.B.(1997). A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de administração. *RAE- Revista de Administração de Empresas*, 32(3), 28-39.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. (2000) Padrões de Comprometimento com a Profissão e a Organização: O Impacto de Fatores Pessoais e da Natureza do Trabalho. *Revista de Administração*. São Paulo V.35, n.4, p. 48-60.

CAMPOS, Sérgio. (2011) Sua Carreira Só Depende de Você. *Recursos Humanos Coletânea de Artigos*.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; LEMOS, Ana Heloisa da Costa; VIANA, Mila Desouza de Aquino. (2010) Relações de Trabalho Contemporâneas e as Novas Gerações Produtivas: Expectativas Renovadas ou Antigos Ideais?. *XXIV Encontro da ANPAD*. Rio de Janeiro.

CORDEIRO, Helena Talita Dante. (2012) Perfis de Carreira da Geração Y. São Paulo.

CORTINA, J. M. (1993) Whats is coeficiente alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*. V. 78, p. 98-104.

FACCO, Ana Luiza Rossato; OBREGON, Sandra Leonara. (2016) Geração Z: Compreendendo as Aspirações de Carreira de Estudantes de Escolas Públicas e Privadas. Santa Maria/RS.

G1 RS. Pesquisa traça perfil da geração Z e mostra prioridades de jovens no RS. (2014) Disponível em <<http://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2014/12/pesquisa-traca-perfil-da-geracao-z-e-mostra-prioridades-de-jovens-no-rs.html>>. Acessado em 03/05/2015.

MAGALHÃES, Mauro de Oliveira. (2008) Generatividade e vínculos com a carreira e a organização: Problematizando as bases do comprometimento organizacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, p. 67-80.

MAGALHÃES, Mauro de Oliveira; GOMES, William B. (2007) Personalidades Vocacionais e Processos de Carreira na Vida Adulta. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 12, n. 1, p. 95-103.

MARQUES, José Roberto; (2013) Coaching e Carreira: Técnicas Poderosas e Resultados extraordinários: Como o Coaching pode transformá-lo em um Profissional de Sucesso. Goiânia – GO: Editora IBC.

MENDENHALL, William. (1985) Probabilidade e Estatística. tradução de José Fabiano Rocha. – Rio de Janeiro: Campus.

PASSOS, Elaine de Oliveira. (2012) Entrincheiramento e Comprometimento com a Carreira Profissional Entre Funcionários Públicos: O Caso de Um Órgão do Poder Judiciário Federal Brasileiro. Universidade Católica de Brasília. Brasília.

SANTOS, André Laizo dos. (2011) A Geração Y nas Organizações complexas: Um Estudo Exploratório Sobre a Gestão dos Jovens nas Empresas. São Paulo.

SANTOS, Cristiane Ferreira dos et al. (2011) O Processo Evolutivo entre as Gerações X, Y e Baby Boomers. XIV SemeAD, Seminários em Administração.

SANTOS, Larissa Medeiros Marinho dos. (2005) O Papel da Família e dos Pares na Escolha Profissional. Psicologia em Estudo, Maringá, v. 10, n. 1, p. 57-66.

SCHEIBLE, Alba Couto Falcão; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. (2006) Comprometimento com a Carreira: Explorando o Conceito de Entrincheiramento. XXXV Encontro da ANPAD. Salvador ANPAD. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006-eorb-0732.pdf>>. Acessado em 19/04/2016.

TEIXEIRA, Enise Barth; ZAMBERLAN, Luciano; RASIA, Pedro Carlos. (2009) Pesquisa em Administração. Coleção Educação a Distância Série Livro-Texto. Ed Unijuí: Ijuí.

VASCONCELOS, Katia Cyrlene de Araujo et al. (2009) A Geração Y e Suas Âncoras de Carreira. II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Curitiba.

XAVIER, Adne da Cruz et al. (2012) Desenvolvimento Pessoal e Profissional de Futuros Gestores: como a Geração Y encara as competências necessárias para o aumento da empregabilidade e para o sucesso no ambiente profissional. XXXVI Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro.

ZAMBERLAN, Luciano et al. (2014) Pesquisa em Ciências Sociais Aplicadas. Ijuí – RS. Ed. Unijuí.