

Carreiras em Perspectiva Intergeracional e Territorial: Uma Revisão Sistemática da Literatura (2015–2025)

Careers in Intergenerational and Territorial Perspective: A Systematic Literature Review (2015–2025)

Geovanna Chagas Cardoso¹

Maria Auxiliadora Ávila²

Alessandro Messias Moreira³

¹Centro Universitário do Sul de Minas, Boa Esperança, Minas Gerais,
geovanna.cardoso@alunos.unis.edu.br; <https://orcid.org/0009-0004-5680-8399>.

² Centro Universitário do Sul de Minas, Varginha, Minas Gerais,
maria.avila@professor.unis.edu.br; <http://lattes.cnpq.br/1121250347999409>;
<https://orcid.org/0000-0003-4670-4735>

³Centro Universitário do Sul de Minas, Varginha, Minas Gerais,
alessandro.moreira@professor.unis.edu.br; <https://orcid.org/0000-0001-8120-6219>.

RESUMO

Este artigo apresenta uma revisão sistemática da literatura publicada entre 2015 e 2025, com o objetivo de compreender como diferentes gerações constroem suas trajetórias profissionais no contexto contemporâneo. A investigação contempla quatro eixos: perfis geracionais e carreiras; dinâmicas nomsetor de turismo; interseções entre gênero e trabalho; e abordagens metodológicas aplicadas. Observa-se uma ênfase na abordagem territorial, considerando a cultura como patrimônio e o território como campo de saber. Conclui-se que compreender as carreiras exige uma perspectiva interseccional e territorializada, capaz de articular gerações, cultura, território e políticas públicas no debate sobre trabalho.

Palavras-chave: Carreira profissional. Gerações, Desenvolvimento regional, Território, Mercado de trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho contemporâneo tem sido palco de encontro entre diferentes gerações, cada qual trazendo consigo valores, expectativas e formas particulares de compreender o que significa ter uma carreira. Esses contrastes, longe de serem apenas geracionais, apontam para mudanças na forma como a carreira é vivida, planejada e ressignificada ao longo do tempo.

Este artigo nasce da inquietação sobre como as diferentes gerações constroem e percebem suas trajetórias profissionais em meio às transformações sociais, culturais e tecnológicas dos últimos anos. A pergunta que orienta esta revisão é: de que forma as diferentes gerações encaram a carreira, considerando suas motivações e o impacto crescente da tecnologia no ambiente de trabalho? A partir dessa provocação, o objetivo deste estudo é compreender como os conceitos de carreira e geração têm sido abordados na literatura científica da última década, explorando as semelhanças, os conflitos e os desafios que emergem dessa convivência intergeracional no mundo profissional.

As transformações nas formas de construir a carreira e de se posicionar no mundo do trabalho dialogam com mudanças sociais, econômicas e culturais que têm impacto direto nos territórios e nas relações que nele se constituem. Nesse sentido, compreender as trajetórias profissionais à luz do desenvolvimento regional e territorial permite captar nuances que o recorte exclusivamente geracional ou tecnológico muitas vezes não alcança. Afinal, o território é também um espaço simbólico onde experiências coletivas e individuais são produzidas.

Trata-se de uma revisão sistemática de literatura, realizada com base em artigos publicados entre os anos de 2015 e 2025, que buscou mapear e analisar as principais produções acadêmicas sobre o tema. Para isso, foram utilizados descritores relacionados à carreira e diferentes recortes geracionais, com apoio da ferramenta Litmaps para a seleção das fontes. Este estudo busca, para além da identificação de padrões e tendências, compreender as nuances presentes nas experiências profissionais vividas por diferentes gerações, especialmente das mais jovens, que constroem suas trajetórias em um contexto cada vez mais digital e marcado pela rapidez e fragilidade das relações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O ambiente de trabalho atual reúne pessoas de diferentes idades. Para compreender essa diversidade, utiliza-se o conceito de “geração”, que agrupa indivíduos de períodos semelhantes e com valores, comportamentos e necessidades comuns, influenciando suas motivações e trajetórias pessoais e profissionais (Fantini; Souza, 2015; Santos, 2013).

Se antes uma geração correspondia a cerca de 25 anos, hoje esse intervalo é menor devido ao avanço tecnológico e às rápidas mudanças sociais, o que faz surgir novas

gerações em poucos anos. Assim, famílias, escolas e empresas reúnem diferentes grupos, cada qual com ritmos e visões próprias (Cortella; Bial, 2018).

Nesse contexto, a comunicação organizacional ganhou papel estratégico, já que os indivíduos do século XXI priorizam rapidez e praticidade, consumindo informações sobretudo em meios digitais (Santos, 2013; Zaninelli; Caldeira; Fonseca, 2022).

As empresas, então, revisam práticas de gestão e desenvolvimento profissional, considerando as distintas expectativas de cada geração. A convivência intergeracional enriquece o ambiente de trabalho: os Baby Boomers contribuem com experiência, enquanto X e Y trazem familiaridade tecnológica e adaptação às mudanças (Formenton; Stefano, 2017).

Cada geração constrói sua trajetória profissional a partir do contexto histórico, cultural e territorial em que está inserida. O território, além de espaço físico, é também campo simbólico de valores e práticas coletivas, influenciando pertencimento e reconhecimento (Carniello; Santos; Pimenta, 2021). Nessa perspectiva, o desenvolvimento deve ser compreendido como uma construção teórica interdisciplinar, articulando geografia, sociologia, economia e antropologia (Theis et al., 2021). As desigualdades regionais configuram não apenas diferenças econômicas, mas também limites e possibilidades para a inserção profissional. Assim, territorializar o debate sobre gerações no mundo do trabalho significa reconhecer que carreiras não se desenvolvem de forma homogênea, mas em meio a realidades regionais marcadas por desigualdade.

2.1 Geração Baby Boomers

A geração dos Baby Boomers (1946-1964) cresceu em meio a intensas transformações sociais e econômicas. Após a Segunda Guerra, o aumento da natalidade e a prosperidade econômica criaram uma geração numerosa, mas também enfrentaram escolas cheias, poucas vagas em universidades e mercado competitivo, o que exigiu destaque e reconhecimento desde cedo (Formenton; Stefano, 2017).

Marcados pelo engajamento político e social, muitos se expressaram por meio da arte e ficaram conhecidos como geração “paz e amor”, transmitindo mensagens de resistência e consciência (Cortella; Bial, 2018). Com a popularização da televisão, também receberam o título de “geração da TV”. A juventude, vivida entre os anos 1960 e 1970, foi permeada por mudanças culturais e políticas, e hoje muitos são pais e avós que testemunharam esse período (Sbcoaching Group, 2019).

O ideal de vida incluía casar, formar família, ter casa, carro e emprego fixo, refletindo valores conservadores (Sbcoaching Group, 2019). Ao mesmo tempo, os Boomers se destacaram pela autoconfiança, senso de independência e espírito questionador, enfrentando padrões estabelecidos e atuando como agentes de transformação nas organizações (Formenton; Stefano, 2017).

Beneficiados por maiores oportunidades educacionais e financeiras, buscavam metas e desafios, dedicando-se intensamente à carreira. Valorizavam autoestima e competitividade, aliadas à criatividade e determinação. Porém, a confiança em hierarquias tradicionais pode dificultar sua adaptação a práticas mais flexíveis nas empresas atuais (Formenton; Stefano, 2017).

2.2 Geração X

Nascidos entre os anos 1960 e início de 1980, os profissionais da geração X valorizam autonomia e flexibilidade no trabalho, buscando equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Apesar de reconhecerem a importância do retorno financeiro, muitos priorizam tempo livre e liberdade de escolha. Os mais jovens desse grupo demonstram menor disposição em adiar desejos em prol da organização, revelando postura empreendedora e preferência por ambientes que favoreçam independência (Fantini; Souza, 2015).

Essa geração também prioriza a vida pessoal em relação à profissional e se mostrou mais aberta à tecnologia, vendo computadores como aliados. O contexto de regimes autoritários, instabilidade econômica e Guerra Fria moldou sua capacidade de adaptação (Santi, 2019).

Frequentemente descrita como “imigrante digital”, a geração X apresenta relação distinta com a tecnologia, diferenciando-se da geração Y, que cresceu totalmente imersa no ambiente digital (Zaninelli; Caldeira; Fonseca, 2022).

2.3 Geração Y

A geração Y, ou Millennials, cresceu na virada do milênio e rompeu com as visões anteriores. Além da estabilidade, valorizam bem-estar, relações pessoais e propósito no trabalho (Zaninelli; Caldeira; Fonseca, 2022). São ambiciosos, prezam por justiça, preferem flexibilidade e feedbacks constantes, mostrando facilidade para o trabalho em equipe e foco no crescimento da própria carreira, mesmo que isso implique menor fidelidade organizacional (Medeiros; Medeiros; Júnior, 2014).

Frequentemente descritos como confiantes e orientados a resultados, esses profissionais buscam desafios e não hesitam em questionar autoridades. Esperam ambientes dinâmicos, aprendizado contínuo e reconhecimento (Formenton; Stefano, 2017). Para eles, diversidade, envolvimento e desafios aumentam a satisfação (Morais, 2016).

Apesar de vistos como impacientes ou pouco comprometidos, desejam inclusão e pertencimento. Uma desvantagem é a alta rotatividade: costumam permanecer pouco tempo em uma empresa. Ainda assim, destacam-se pela dedicação, entusiasmo e por uma relação mais horizontal com a liderança (Formenton; Stefano, 2017).

2.4 Geração Z

Nascidos a partir dos anos 1990, os jovens da geração Z cresceram imersos na internet e nos dispositivos digitais, desenvolvendo grande familiaridade tecnológica (Santos, 2013). Conhecidos como nativos digitais, transitam entre diferentes estímulos, apresentam comportamentos dinâmicos e uma percepção individualizada do mundo (Cavalcante; Brito; Vlaxio, 2016).

A conectividade se tornou parte de seu cotidiano, mas o individualismo limita vínculos sociais ao ambiente virtual (Santos, 2013). Desde a infância, estiveram em contato direto com computadores, celulares e redes, influenciando sua forma de pensar e interagir (Ceretta; Froemming, 2011).

Multitarefa por natureza, costumam dividir a atenção entre várias atividades, engajam-se em causas sociais, mas também buscam visibilidade nas redes, em um fenômeno de “narcisismo digital” (Azevedo, 2016). No trabalho, gestores enfrentam desafios como imediatismo, expectativa de ascensão rápida e uso frequente de redes sociais, exigindo novas estratégias de engajamento e retenção (Colet; Mozzato, 2019).

2.5 Características distintas entre as gerações no ambiente de trabalho

É pontuado características individuais distintas entre as gerações no ambiente de trabalho. Os baby boomers se destacam pela lealdade ao emprego e pelo respeito à hierarquia. Já os profissionais da geração X apresentam ceticismo, espírito empreendedor e uma busca pela qualidade de vida. A geração Y, por sua vez, é marcada por traços de ansiedade, curiosidade e interesse constante por novidades. No caso da geração Z, observa-se um perfil mais individualista, com valorização da liberdade e forte conexão com as redes sociais (Fantini; Souza, 2015).

Com relação aos fatores motivacionais, verificou-se que os baby boomers, a geração X e a geração Y compartilham preferências semelhantes, como a valorização da estabilidade no emprego, a segurança financeira, o salário como fator motivador, a satisfação com o cargo ocupado, os relacionamentos interpessoais e a qualidade de vida no trabalho. A geração Z se diferenciou por priorizar a flexibilidade, a liberdade e a autonomia na execução das atividades profissionais como principais fontes de motivação (Fantini; Souza, 2015).

No que diz respeito às expectativas de carreira, as gerações baby boomers, X e Y revelaram uma preferência comum por carreiras estáveis e seguras, seguidas pelo desejo de qualidade de vida. Já os profissionais da geração Z atribuíram maior valor à flexibilidade e autonomia no trabalho, além de manifestarem o desejo de construir uma carreira sem fronteiras organizacionais, ainda que também apontem a qualidade de vida como aspecto importante (Fantini; Souza, 2015).

Os usuários informacionais do século XXI têm como característica central o uso cotidiano das tecnologias da informação, tanto para se relacionar com familiares e amigos quanto para estudar, produzir e acessar conteúdos. Seu comportamento vem se transformando, revelando desde certa dificuldade em seguir regras até a prática constante de realizar várias atividades ao mesmo tempo. Essa geração tende a buscar trabalhos que proporcionem prazer, apresenta facilidade em se dispersar diante de grandes volumes de informação e adota hábitos passageiros, influenciados pela rapidez, pela praticidade e pelo uso intenso das tecnologias (Zaninelli; Caldeira; Fonseca, 2022).

Apesar das diferenças observadas entre os grupos, a maioria dos profissionais de todas as gerações pontuam realizar o planejamento de suas carreiras. As empresas podem aprimorar suas estratégias de gestão de pessoas ao buscar formas de conciliar as diferentes gerações em um mesmo ambiente de trabalho, reconhecendo os potenciais individuais, compreendendo as necessidades específicas de cada profissional e respeitando as distintas visões de futuro dentro da organização (Fantini; Souza, 2015).

2.6 Cultura e território

Ao incorporar a cultura como dimensão constitutiva do desenvolvimento territorial, ganha força a ideia de que o fazer profissional está atravessado por práticas, códigos e representações que se enraízam no cotidiano dos indivíduos. A cultura, compreendida em sua complexidade, não apenas expressa, mas organiza modos de vida, regula condutas, traduz valores e constitui identidades. Em outras palavras, as trajetórias

profissionais são atravessadas por elementos culturais que, muitas vezes, operam silenciosamente na forma como os sujeitos atribuem sentido ao que fazem (Carniello; Santos; Pimenta, 2021).

A valorização de saberes e fazeres locais, o respeito à diversidade cultural, o acesso equitativo a políticas públicas e o fortalecimento de vínculos comunitários são alguns dos componentes do patrimônio cultural que contribuem para o desenvolvimento de carreiras mais enraizadas e significativas (Carniello; Santos; Pimenta, 2021). Assim, o desafio das organizações e dos territórios é o de criar ambientes onde as diferentes gerações possam desenvolver suas potencialidades sem apagar suas especificidades culturais e subjetivas.

2.7 Desenvolvimento regional

O conceito de desenvolvimento passou por transformações importantes nos últimos anos. Antigamente era vinculado quase que exclusivamente ao crescimento econômico, passando agora a ser concebido de forma multidimensional e sistêmica, incorporando dimensões sociais, culturais e territoriais (Carniello; Santos; Pimenta, 2022).

O desenvolvimento regional não pode ser reduzido a indicadores econômicos: ele deve ser entendido como processo de transformação social, política e cultural que busca reduzir desigualdades e ampliar o bem-estar coletivo. Como defendem Theis et al. (2021), trata-se de um campo de saber interdisciplinar, nutrido não apenas pela economia e pela geografia, mas também pela sociologia, antropologia, ciência política e história. Essa visão é especialmente relevante para os estudos de carreira, pois evidencia que as trajetórias profissionais são atravessadas por múltiplos fatores – sociais, culturais e políticos – que se entrelaçam com as condições territoriais.

Reconhecer o desenvolvimento regional como um campo de saber amplia a compreensão sobre as trajetórias profissionais ao considerar as desigualdades socioespaciais presentes no território nacional. Esse campo, por ser marcado por sua natureza interdisciplinar, ultrapassa os limites das abordagens econômicas clássicas e busca compreender como os fatores sociais, políticos, históricos e culturais moldam as experiências de vida e de trabalho dos sujeitos. Ao adotar essa perspectiva, é possível compreender que o desenvolvimento das carreiras não ocorre de maneira homogênea, mas sim em meio a um contexto territorial dinâmico e desigual, influenciado pelas forças produtivas, pelos fluxos migratórios e pela divisão territorial do trabalho.

Theis et al. (2021) defendem que o desenvolvimento regional pode ser visto como uma teoria de médio alcance, ou seja, uma abordagem que não pretende explicar toda a realidade social, mas oferece ferramentas para interpretar processos concretos. Essa ideia pode ser aplicada também ao campo das carreiras: compreender como diferentes gerações vivem o trabalho em contextos territoriais desiguais exige justamente um olhar de médio alcance, capaz de conectar fenômenos locais às transformações mais amplas do mercado e da sociedade.

2.8 A cultura como componente estratégico no desenvolvimento das carreiras

Ao incluir a cultura como uma dimensão constitutiva do território e, conseqüentemente, do desenvolvimento, amplia-se a análise sobre as trajetórias de carreira. Carniello, Santos e Pimenta (2021) argumentam que a cultura organiza códigos, valores, práticas e sentidos que estruturam não apenas as identidades coletivas, mas também as escolhas individuais. Quando pensamos em gerações diferentes convivendo no mundo do trabalho, é fundamental reconhecer que seus referenciais culturais não estão apenas relacionados à idade, mas também ao modo como cada grupo experimenta o território que habita.

A cultura influencia o pertencimento, as formas de produzir, de comunicar, de empreender e até mesmo os sentidos atribuídos ao sucesso e à estabilidade. Desse modo, o desenvolvimento de uma carreira está diretamente ligado à valorização dos saberes locais, das identidades territoriais e da diversidade cultural. Quando as políticas de desenvolvimento ignoram essas dinâmicas, elas invisibilizam experiências importantes e reproduzem lógicas hegemônicas que nem sempre correspondem às realidades vividas pelas diferentes gerações e regiões do país (Carniello; Santos; Pimenta, 2021).

2.9 Dimensão territorial e desigualdades intergeracionais

A análise das carreiras sob a ótica geracional não pode ser dissociada do contexto territorial em que ocorrem. As disparidades regionais afetam diretamente as possibilidades de formação, emprego e desenvolvimento profissional. Nessa linha, Theis et al. (2021) defendem o desenvolvimento regional como uma resposta estratégica às desigualdades socioespaciais produzidas pela concentração de riqueza e oportunidades em determinados polos. Aplicado ao campo das carreiras, isso significa reconhecer que as condições para o ingresso e a permanência no mundo do trabalho são fortemente determinadas pelo território em que cada geração está inserida.

Isso é especialmente importante quando se analisa a inserção das gerações mais jovens no mundo do trabalho. A geração Z, por exemplo, que demonstra uma forte vinculação com a tecnologia e o imediatismo, encontra diferentes condições de realização profissional dependendo da região onde vive. Em locais onde há escassez de equipamentos culturais, baixo acesso à internet ou ausência de políticas públicas voltadas à juventude, a autonomia tão desejada por esses jovens pode se tornar um ideal distante. O território, portanto, não é apenas pano de fundo, ele é parte ativa na forma como as gerações se posicionam e constroem suas identidades profissionais.

3 MATERIAL E MÉTODOS

A metodologia adotada nesta pesquisa foi uma revisão bibliográfica de caráter qualitativo, com o propósito de mapear e analisar as principais produções acadêmicas sobre carreira em diferentes gerações e contextos profissionais. Para essa etapa, foi utilizada a ferramenta Litmaps, conhecida por sua capacidade de mapear conexões entre artigos científicos a partir de redes de citações e co-referências, o que facilitou a identificação de estudos relevantes para o tema.

O processo de busca partiu da definição de conjuntos de descritores, alinhados ao objetivo central da pesquisa, que era compreender a relação entre carreira e diferentes recortes geracionais e contextuais. Os descritores utilizados foram: carreira and geração, carreira and geração Baby Boomers, carreira and geração X, carreira and geração Y, carreira and geração Z, carreira and turismo, carreira and agente de turismo e carreira and microempreendedoras and gerações.

Para cada um desses conjuntos, o Litmaps gerou uma lista de artigos considerados mais relevantes, com base em dois critérios principais. O primeiro foi a quantidade de citações e referências, escolhendo-se os artigos mais citados dentro de cada conjunto. O segundo critério foi um recorte temporal, limitando as publicações ao período de 2015 a 2025, o que garantiu a atualização das fontes analisadas.

Seguindo esses critérios, foi selecionado um artigo para cada conjunto de descritores, totalizando, inicialmente, 16 artigos. No entanto, durante a etapa de organização dos resultados, foi observado que alguns artigos apareciam repetidamente em diferentes buscas. Após a exclusão das duplicidades, o corpus final da pesquisa ficou composto por 12 artigos únicos.

Esses artigos foram organizados em uma tabela, com informações a respeito de cada artigo, como os descritores utilizados, título e autores, servindo como base para a análise e discussão das questões propostas por este estudo.

Além do processo de seleção descrito, dois artigos adicionais foram integrados ao corpus da pesquisa por sua relevância teórica para o aprofundamento das discussões sobre desenvolvimento regional e suas interfaces com a temática da carreira em contextos territoriais diversos. São eles: “A abordagem territorial do desenvolvimento: um olhar metodológico sobre a dimensão cultural e seus componentes” (Carniello; Santos; Pimenta, 2021) e “Desenvolvimento regional: construção de um campo de saber” (Theis et al., 2021). Embora não tenham sido identificados por meio do Litmaps, esses estudos foram incorporados de forma intencional por oferecerem uma base conceitual sólida sobre o desenvolvimento regional e territorial, o que permitiu ampliar a compreensão dos contextos em que se desenvolvem as trajetórias profissionais analisadas neste trabalho.

Tabela 1- Artigos selecionados

DESCRITORES	TÍTULO	AUTORES
CARREIRA AND GERAÇÃO	“Nativos digitais”: características atribuídas por gestores à Geração Z	COLET, D. S.; MOZZATO, A. R.
CARREIRA AND GERAÇÃO 2015/2025	Âncoras de Carreira e Geração Y: um estudo com consultores de empresas juniores	MEDEIROS, C. R. O.; MEDEIROS, L.; VALADÃO JÚNIOR, V. M.
CARREIRA AND GERAÇÃO X	Análise dos fatores motivacionais das gerações baby boomers, X, Y e Z e as suas expectativas sobre carreira profissional	FANTINI, C. A.; SOUZA, N. C.S.
CARREIRA AND GERAÇÃO X 2015/2025	Âncoras de carreira de mulheres da geração Y	PAGNUSSATTO, L.; LUCAS, M. G.
CARREIRA AND GERAÇÃO BABY BOOMERS 2015/2025	Veteranos, Baby Boomers, Nativos Digitais, Geração X, Y e Z, Geração Polegar e Geração Alfa: perfil geracional dos atuais e	ZANINELLI, T.; CALDEIRA, G.; FONSECA, L. S.

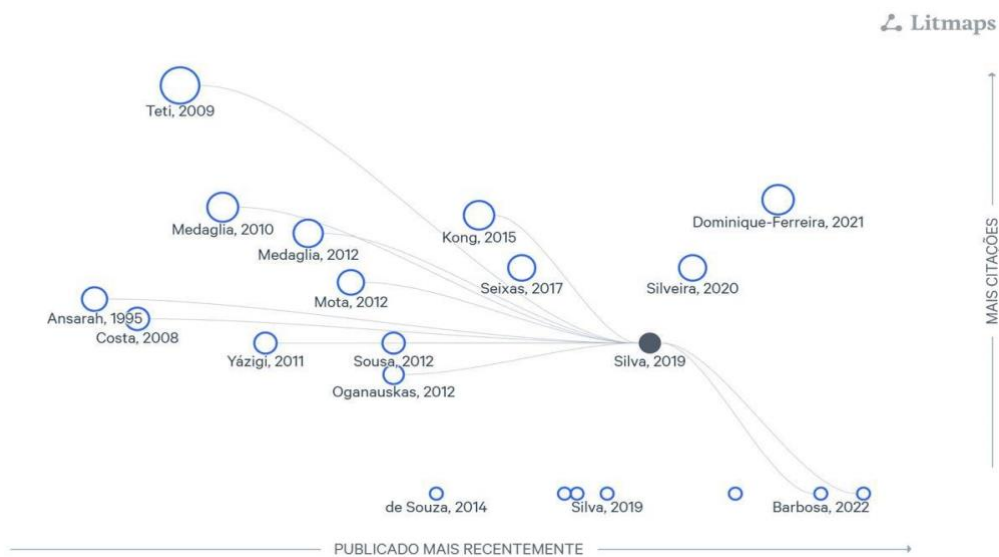
		potenciais usuários das bibliotecas universitárias	
CARREIRA AND GERAÇÃO Y		Geração Y e Z: Experiências sócio-acadêmicas e expectativas para a carreira acadêmica luz do conceito sócio-histórico de Modernidade Líquida	LOPES, I. F.; COLAUTO, R. D.
CARREIRA AND GERAÇÃO Z 2015/2025		A atuação dos integrantes da geração Z nas organizações	MESQUITA, A. D.; OLIVEIRA, L. C.; MUNHOZ, G. S.
CARREIRA AND TURISMO		Carreira profissional de homens e mulheres no setor de turismo: Intersecção de profissão, carreira e divisão sexual do trabalho.	BICALHO, H. E. F.; MAIA, E. H. G.; QUIRINO, R.
CARREIRA AND TURISMO 2015/2025		Perspective of Tourism Providers in Kuélap, Peru (Uma Análise Estrutural do Impacto	ARROYO, F. O. Z. C.; PANTALEÓN, A. J. S.; ROMAN, C. E. A.
		Econômico do Turismo e a Perspectiva dos Prestadores de Serviços de Turismo em Kuélap, Peru)	
CARREIRA AND AGENTE DE TURISMO		Implicações das viagens de familiarização para o desenvolvimento de carreira em agências de viagens: Um estudo no segmento de turismo de luxo	SILVA, E. L. et al.
CARREIRA AND AGENTE DE TURISMO 2015/2025		Inserção dos Turismólogos Brasileiros no Mercado de Trabalho	SILVA, L. A.; HOLANDA, L. A.; LEAL, S. R.

CARREIRA AND MICROEMPREENDEDOR RES AND GERAÇÃO	A Presença da Mulher Microempreendedora Individual no Mercado de Trabalho na Região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte, SP: um estudo descritivo	FORMOSO, I. R.; COSTA, S. M. F.
--	---	------------------------------------

Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Após a sistematização dos artigos utilizados (Tabela 1- Artigos selecionados), apresenta-se, a seguir, um exemplo de um dos mapas desenvolvidos com auxílio da ferramenta LitMaps, que permite visualizar a relação entre diferentes estudos. A Figura 1, ilustra como, a partir de um artigo central, é possível identificar outros trabalhos correlacionados, configurando uma rede de referências relevantes.

Figura 1: Mapa LitMaps



Fonte: LitMaps, 2025.

A análise do conjunto de artigos selecionados para esta revisão permitiu a identificação de quatro agrupamentos temáticos, os quais refletem não apenas os focos recorrentes da produção científica sobre o tema, mas também evidenciam as escolhas metodológicas predominantes e as preocupações teóricas que orientam cada linha de investigação.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O primeiro agrupamento gira em torno das diferenças geracionais no mundo do trabalho, com atenção especial voltada para as gerações Y e Z. Os estudos reunidos nesse núcleo revelam uma preocupação consistente em compreender como esses jovens constroem suas trajetórias profissionais, como se posicionam diante de questões relacionadas à motivação, à escolha de carreira e às interações organizacionais. Entre os textos analisados, destaca-se o artigo “Nativos digitais: características atribuídas por gestores à Geração Z”, que oferece um olhar sobre a percepção de líderes organizacionais a respeito dos comportamentos e atitudes predominantes entre jovens da Geração Z. Outro estudo relevante é “A atuação dos integrantes da Geração Z nas organizações”, que examina diretamente suas expectativas profissionais e âncoras de carreira. Complementando esse olhar, o artigo “Geração Y e Z: Experiências sócio-acadêmicas e expectativas para a carreira acadêmica à luz do conceito sócio-histórico de Modernidade Líquida” aplica os conceitos de Bauman sobre fluidez e instabilidade para compreender como jovens das gerações Y e Z constroem expectativas profissionais em um contexto marcado por incertezas e rápidas transformações.

Esses debates se enriquecem quando se incorpora a dimensão territorial, frequentemente ausente nas pesquisas sobre carreira. Como defendem Theis et al. (2021), o desenvolvimento regional pode ser entendido como um campo de saber que contribui para interpretar realidades concretas, sobretudo ao evidenciar como as oportunidades profissionais se distribuem de forma desigual entre diferentes regiões. Dessa forma, o pertencimento geracional não se constrói apenas a partir da idade ou de referenciais sociotécnicos, mas também da inserção, ou exclusão, em territórios que oferecem condições desiguais de bem-estar e perspectivas de futuro. Ao integrar as abordagens geracionais com a perspectiva territorial, amplia-se a compreensão sobre carreiras contemporâneas: elas não são apenas escolhas individuais, mas trajetórias influenciadas por contextos regionais, pela disponibilidade de recursos e pelas políticas públicas locais.

O segundo agrupamento temático concentra-se nas trajetórias profissionais no setor de turismo. Embora os artigos que compõem este bloco apresentem diferentes escopos e populações de estudo, todos convergem na tentativa de compreender as dinâmicas de carreira dentro desse setor específico. O artigo “Carreira profissional de homens e mulheres no setor de turismo: intersecção de profissão, carreira e divisão sexual do trabalho” inaugura essa discussão ao abordar as desigualdades de gênero no contexto turístico, apontando como as hierarquias de gênero impactam as oportunidades e

condições de trabalho. Complementando esse olhar, o estudo “Inserção dos turismólogos brasileiros no mercado de trabalho” traz uma análise mais ampla, voltada para os egressos do curso de Turismo no Brasil, enfatizando as dificuldades enfrentadas na busca por emprego e na valorização da profissão.

No âmbito das estratégias organizacionais de desenvolvimento de carreira, o artigo “Implicações das viagens de familiarização para o desenvolvimento de carreira em agências de viagens” foca no segmento de turismo de luxo e discute como as chamadas famtours podem contribuir para a motivação e o desempenho profissional de agentes de viagens. Por outro lado, o estudo “A Structural Analysis of the Economic Impact of Tourism and the Perspective of Tourism Providers in Kuelap, Peru” amplia o debate ao explorar o impacto das políticas públicas e dos eventos externos, como a pandemia de COVID-19, na sustentabilidade das carreiras no turismo, oferecendo uma análise de caráter econômico e regional.

Embora cada pesquisa traga sua especificidade, existe a preocupação em compreender como fatores estruturais, como infraestrutura, políticas de desenvolvimento regional e estratégias de capacitação, se articulam com as experiências individuais dos trabalhadores do setor turístico. Nesse sentido, torna-se pertinente considerar as contribuições de Carniello, Santos e Pimenta (2021), ao destacar que a cultura deve ser compreendida como dimensão essencial do desenvolvimento territorial.

O terceiro núcleo temático abrange os estudos voltados para a interseção entre gênero e mundo do trabalho, reunindo pesquisas que se debruçam sobre as barreiras, desigualdades e alternativas de inserção profissional enfrentadas por mulheres em diferentes contextos. Neste grupo, o estudo “Âncoras de carreira de mulheres da Geração Y” reaparece com destaque, agora por sua capacidade de revelar como o gênero impacta diretamente as escolhas de carreira de jovens acadêmicos. A esse se soma o já mencionado artigo “Carreira profissional de homens e mulheres no setor de turismo”, que discute de forma crítica a divisão sexual do trabalho e suas consequências para o desenvolvimento profissional das mulheres nesse setor.

Complementando essa discussão, o artigo “A presença da mulher microempreendedora individual no mercado de trabalho na região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte, SP” oferece uma perspectiva mais voltada ao empreendedorismo feminino, demonstrando como a formalização de MEI tem se apresentado como alternativa para a inserção de mulheres no mercado de trabalho, ainda

que cercada por novos desafios, como a sobrecarga de funções e a limitação de crescimento financeiro.

Esse agrupamento dedicado ao gênero contribui de maneira significativa para compreender como os marcadores sociais influenciam as trajetórias profissionais, afetando desde o processo de escolha de carreira até às oportunidades concretas de crescimento e estabilidade. Essa análise pode ser ainda mais enriquecida ao se reconhecer que o território, enquanto espaço de disputa e de construção simbólica, também participa da produção dessas desigualdades.

Por fim, o quarto agrupamento reúne artigos cujo enfoque metodológico se distancia da abordagem quantitativa dominante nos demais grupos. Neste conjunto, sobressaem-se pesquisas qualitativas e revisões teóricas. O artigo “Veteranos, Baby Boomers, Nativos Digitais, Geração X, Y e Z, Geração Polegar e Geração Alfa: perfil geracional dos atuais e potenciais usuários das bibliotecas universitárias”, por exemplo, analisa os comportamentos de diferentes gerações no ambiente acadêmico, considerando práticas de aprendizagem, uso da informação e interações digitais.

Ao integrar essas quatro linhas temáticas, percebe-se a construção de um panorama multifacetado, no qual as questões geracionais, as especificidades de setores econômicos, as desigualdades de gênero e as escolhas metodológicas dos pesquisadores se entrelaçam, compondo um retrato crítico e aprofundado das transformações nas carreiras e nas formas de inserção no mundo do trabalho na contemporaneidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo desta revisão, foi possível perceber que, embora cada geração traga marcas distintas em termos de valores, motivações e formas de se posicionar profissionalmente, todas compartilham um ponto em comum, o desejo de construir uma trajetória que faça sentido diante das experiências e expectativas que carregam.

Ao reunir estudos dos últimos dez anos, este artigo buscou lançar luz sobre essas nuances, reconhecendo as singularidades geracionais e os atravessamentos históricos, sociais e culturais que moldam suas escolhas de carreira. A tecnologia, por sua vez, aparece como um fator transversal, que desafia principalmente os mais velhos a se adaptarem, ao mesmo tempo em que exige das gerações mais novas uma constante atualização, nem sempre leve ou simples.

Ao integrar o olhar da literatura sobre desenvolvimento regional e territorial, reforça-se que as trajetórias profissionais são atravessadas por dimensões históricas, culturais e simbólicas que não podem ser ignoradas. O território, nesse sentido, não é apenas cenário, mas ator ativo na construção das experiências de trabalho, das oportunidades e dos sentidos atribuídos à carreira. Ao revisitar os conceitos de carreira, geração e desenvolvimento a partir das contribuições dos estudos territoriais e culturais, amplia-se o olhar sobre os desafios contemporâneos enfrentados pelas diferentes gerações no mundo do trabalho. A noção de desenvolvimento regional como campo de saber, aliada à compreensão da cultura como patrimônio vivo e estratégico, convida à formulação de políticas mais justas, sensíveis às desigualdades territoriais e comprometidas com o bem-estar coletivo.

ABSTRACT

This article presents a systematic review of the literature published between 2015 and 2025, in order to understand how different generations build their professional trajectories in the contemporary context. The investigation contemplates four axes: generational profiles and careers; dynamics in the tourism sector; intersections between gender and work; and applied methodological approaches. There is an emphasis on the territorial approach, considering culture as heritage and the territory as a field of knowledge. It is concluded that understanding careers requires an intersectional and territorialized perspective, capable of articulating generations, culture, territory and public policies in the debate on work.

Keywords: Professional career, Generations, Regional development, Territory, Labor market.

Agradecimentos

Agradeço, primeiramente, à minha orientadora, Maria Auxiliadora Ávila, por sua orientação dedicada, por acreditar no meu potencial e por me guiar com sabedoria, sensibilidade e firmeza ao longo de todo o processo. Sua escuta atenta e seus conselhos foram fundamentais para a realização deste trabalho. Ao meu co-orientador, Alessandro Messias Moreira, agradeço imensamente pela contribuição valiosa, pelas sugestões sempre pertinentes e pela disponibilidade constante em me auxiliar a aprofundar as reflexões propostas nesta pesquisa. Registro também minha gratidão ao Programa de Suporte à Pós-Graduação de Instituições de Ensino Particulares – PROSUP, financiado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, pelo apoio financeiro que me permitiu dedicar-me

integralmente aos estudos e à construção deste projeto. A cada um e a cada instituição que contribuiu para este percurso, o meu sincero e afetuoso muito obrigada.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, D. Online full time: a sociabilidade das gerações Y & Z no cotidiano tecnológico. 2016. Dissertação (Mestrado em Mídia e Cotidiano) – Universidade Federal Fluminense, Instituto de Arte e Comunicação Social, Niterói, 2016. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/3830/Online%20Full%20Time%20-%20A%20sociabilidade%20das%20gera%C3%A7%C3%B5es%20Y%20e%20Z%20no%20cotidiano%20tecnol%C3%B3gico%20-%20Douglas%20Azevedo%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 jun. 2025.

CARNIELLO, M. F.; SANTOS, M. J. dos; PIMENTA, C. A. M. A abordagem territorial do desenvolvimento: um olhar metodológico sobre a dimensão cultural e seus componentes. Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional – G&DR, Taubaté, v. 18, n. 1, p. 134–150, jan./abr. 2021. ISSN 1809-239X.

CAVALCANTE, K. V.; BRITO, Y. R.; VLAXIO, F. As metamorfoses da biblioteca para a geração Z: proposta de implementação para o espaço cultural Bezerra de Menezes. RACIn – Revista de Arquivologia e Ciência da Informação, João Pessoa, v. 4, n. 2, p. 43–56, jul./dez. 2016. Disponível em: https://arquivologiauepb.com.br/racin/edicoes/v4_n2/racin_v4_n2_artigo03.pdf. Acesso em: 12 jun. 2025.

CERETTA, S. B.; FROEMMING, L. M. Geração Z: compreendendo os hábitos de consumo da geração emergente. Revista Perspectiva Social, Canoas, ano III, n. 2, p. 1–16, abr./set. 2011. Disponível em: https://www.professores.uff.br/screspo/wp-content/uploads/sites/127/2017/09/PSI_P2_artigo7.pdf. Acesso em: 9 jun. 2025.

COLET, D. S.; MOZZATO, A. R. “Nativos digitais”: características atribuídas por gestores à geração Z. Desenvolve: Revista de Gestão do Unilasalle, Canoas, v. 8, n. 2, 2019. Disponível em: <http://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/desenvolve/article/view/5020>. Acesso em: 9 jun. 2025. <https://doi.org/10.18316/desenv.v8i1.5020>.

CORTELLA, M. S.; BIAL, P.. Gerações em ebulição: o Passado do Futuro e o Futuro do Passado, Papirus, 2018.
FANTINI, C. A.; SOUZA, N. C. S.. Análise dos fatores motivacionais das gerações baby boomers, X, Y e Z e as suas expectativas sobre carreira profissional. Revista iPecege 1(3/4): 126-145, 2015. Disponível em: <https://revista.ipecege.org.br/Revista/article/view/25/26>. Acesso em: 10 jun. 2025.

FORMENTON, T. C.; STEFANO, S. R.. Gerações e mercado de trabalho: suas relações com as organizações. *Revista Contexto & Psicologia*, São Paulo, v. 7, n. 3, p. 5-26, 2017. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/32855/24293>. Acesso em: 10 jun. 2025.

LITMAPS. *Litmaps* (versão 2025-01-16) [ferramenta de busca]. Litmaps, 2025. Disponível em: <https://www.litmaps.com>. Acesso em: 8 ago. 2025.

MEDEIROS, C. R. de O.; MEDEIROS, L.; VALADÃO JÚNIOR, V. M. Âncoras de carreira e geração Y: um estudo com consultores de empresas juniores. *ReCaPe: Revista de Ciências da Administração e Planejamento Econômico*, [S. l.], v. 2, n. 2, 18 nov. 2014. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/21833/16078>. Acesso em: 9 jun. 2025.

MORAIS, F. L. O desafio das lideranças: assegurar a produtividade com pessoas de diferentes gerações. *Revista ReCaPe – Revista de Ciências da Administração e Planejamento Econômico*, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 1–19, 2016. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/29355/20468>. Acesso em: 10 jun. 2025.

SANTI, D. G. Efeitos da participação orçamentária, ambiguidade de funções e conflito de papéis sobre a justiça organizacional na percepção dos diretores executivos das gerações X, Y e Z. 2019. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel, 2019. Disponível em: https://tede.unioeste.br/bitstream/tede/4485/5/Diego_Santi_2019.pdf. Acesso em: 11 jun. 2025.

SANTOS, W. P. dos. Os “nativos digitais” e suas práticas de consumo e de relacionamento com as empresas: perspectivas, tendências e oportunidades às Relações Públicas. 2013. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Comunicação Social – Habilitação em Relações Públicas) – Universidade Católica de Santos, Centro de Ciências Exatas, Artes e Humanidades, Santos, 2013. Disponível em: [278-OS-NATIVOS-DIGITAIS-E-SUAS-PRÁTICAS-DE-CONSUMO-E-DE-RELACIONAMENTO-COM-AS-EMPRESAS-PERSPECTIVAS.pdf](#). Acesso em: 09 jun. 2025.

SBCOACHING GROUP. As gerações e suas formas de aprender. 2019. Disponível em: <https://goias.gov.br/escoladegoverno/wp-content/uploads/sites/28/2021/09/Comocadageracaoapr-ende-1-b38.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2025.

THEIS, I. M. et al. Desenvolvimento regional: construção de um campo de saber? *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional – G&DR*, Taubaté, v. 18, n. 1, p. 258–271, jan./abr. 2021. ISSN 1809-239X.

ZANINELLI, T.; CALDEIRA, G.; FONSECA, D. L. S. Veteranos, Baby Boomers, Nativos Digitais, Gerações X, Y e Z, Geração Polegar e Geração Alfa: perfil geracional dos atuais e potenciais usuários das bibliotecas universitárias. *Brazilian Journal of Information Studies: Research Trends*, Marília, v. x, publicação contínua, 2022. e02143. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/bjis/article/view/12991/8744>. Acesso em: 11 jun. 2025.