

Transição de Carreira: um estudo comportamental com jovens adultos da Baixada Santista/SP

Career Transition: a behavioral study with young adults from Baixada Santista/SP

Paula Iañez de Lima Rocha

Fatec Praia Grande
ianezpaula@gmail.com

Janara de Camargo Matos

Fatec Praia Grande
janara.matos@fatec.sp.gov.br

RESUMO

Em um mundo dinâmico e em constante transformação, as carreiras profissionais deixaram de ser lineares, e a transição de carreira passou a ser cada vez mais comum, tornando fundamental o estudo desse fenômeno. Considerou-se, neste artigo, os jovens adultos, grupo mais afetado pelas adversidades do mundo do trabalho e que compõem as gerações Y ou Z, marcadas pela priorização do alinhamento entre vida pessoal e profissional. O objetivo geral deste artigo é analisar os desafios e as perspectivas que os jovens adultos encontram durante a transição de carreira na Baixada Santista/SP. Para tanto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica acompanhada de uma pesquisa quantitativa por meio de um formulário anônimo do *Google Forms*. A partir dos dados coletados, verificou-se que a transição de carreira é uma realidade entre os jovens adultos da região estudada, principalmente em razão da busca por melhor qualidade de vida. Esses indivíduos apontam, como entrave para a mudança de carreira, as dificuldades inerentes ao mundo do trabalho local e, 47% deles indicam a falta de experiência na nova área como principal desafio enfrentado, apesar de mais de 48,2% demonstrarem otimismo em relação à nova fase profissional. Portanto, é necessária a continuidade dos estudos sobre o tema, aprofundando a análise dos fatores subjetivos que motivam a transição de carreira.

PALAVRAS-CHAVE: Transição de carreira, jovens adultos, Baixada Santista.

ABSTRACT

In a dynamic and constantly changing world, professional careers are no longer linear, and career transitions have become increasingly common, making the study of this phenomenon essential. This article focuses on young adults, the group most affected by the adversities of the labor market and comprising Generations Y and Z, characterized by prioritizing alignment between personal and professional life. The main objective of this article is to analyze the challenges and perspectives that young adults face during career transitions in the Baixada Santista region of São Paulo. To this end, a literature review was conducted alongside a quantitative study using an anonymous Google Forms questionnaire. Based on the data collected, it was found that career transition is a reality among young adults in the studied region, mainly due to the pursuit of a better quality of life. These individuals identify local labor market difficulties as obstacles to changing careers, with 47% indicating lack of experience in

the new field as the main challenge faced, despite more than 48.2% expressing optimism about the new professional phase. Therefore, further studies on the subject are necessary, deepening the analysis of the subjective factors that motivate career transitions.

KEY-WORDS: *Career transition, young adults, Baixada Santista.*

1. INTRODUÇÃO

Acompanhando a tendência mundial de constante transformação da sociedade, o mundo do trabalho também passa por inúmeras modificações ao longo do tempo. Apesar disso, a visão da economia clássica de Adam Smith, que deu as bases do capitalismo, ainda prevalece, negligenciando os aspectos sociais deste processo (Oliveira; Piccinini, 2011).

Conseqüentemente, o conceito de carreira é influenciado por tal dinamicidade. As definições mais tradicionais sobre carreira a trazem como uma simples relação entre empresa e empregado, enquanto as modernas, conforme mostra Silva *et al.* (2016), abordam a sociologia e os desejos individuais dos trabalhadores.

Um desses desejos é o anseio por realizar uma transição de carreira, processo pelo qual o indivíduo altera suas configurações de trabalho e migra para outra atividade com exigências e características diferentes (Pereira; Trevisan; Pontificia, 2021). Os profissionais que optam por esse caminho são favorecidos e até mesmo influenciados pelas novas perspectivas que o mundo do trabalho oferece, além de ser uma chance de alinhar seu perfil e expectativas a uma nova atividade (Anderson; Tonato; Tavares, 2019).

Apesar deste cenário dinâmico trazer oportunidades, pode se apresentar como um desafio, especialmente para os jovens adultos, já que é o grupo mais afetado pelas adversidades do mundo do trabalho (Rocha, 2008). Este público integra a transição entre as gerações Y e Z, caracterizadas por diferenças significativas em relação às anteriores, o que influencia a maneira como enxergam a vida profissional e o trabalho propriamente dito.

A geração Y foi a que passou a analisar questões relacionadas ao mercado de trabalho sob uma nova perspectiva, valorizando a criatividade, a flexibilidade e a capacidade de resolução de problemas (Furucho *et al.*, 2015). A geração Z vai ao encontro da Y no que diz respeito à preferência por trabalhar em ambientes flexíveis e com maior liberdade pessoal; além disso, tal geração sofre grande influência da tecnologia, uma vez que nasceu em contato direto com o mundo digital (Moreira, 2022).

Tais características influenciam nos aspectos comportamentais referentes à carreira e na entrada e manutenção desses jovens adultos no mundo do trabalho. Isso pode representar empecilhos para a progressão profissional e a transição de carreira, especialmente em locais

onde as oportunidades de emprego são mais restritas, como ocorre na Baixada Santista, estado de São Paulo (Prando, 2013).

O objetivo geral deste artigo é analisar os desafios e as perspectivas que os jovens adultos encontram durante a transição de carreira na Baixada Santista/SP, contribuindo para um possível desenvolvimento de estratégias de apoio e orientação neste contexto.

Já os objetivos específicos são: a) avaliar as principais características e aspirações dos jovens adultos da Baixada Santista/SP em relação ao trabalho e à carreira; b) Identificar os empecilhos encontrados por esse público ao mudar de carreira na Baixada Santista/SP; c) Identificar estratégias adotadas por esses indivíduos a fim de adquirir novas habilidades e competências para suas novas carreiras.

1.1 Justificativa do tema

A transição de carreira está se tornando cada vez mais comum, como mostrou um levantamento realizado pela rede social profissional LinkedIn no início de 2023. De acordo com os dados, 60% dos profissionais brasileiros estavam considerando mudar de emprego no momento da pesquisa. Entre os principais motivos apontados para essa mudança, a busca por autossatisfação e bem-estar foi o mais citado (Cerqueira, 2023).

Além disso, a instabilidade do mundo do trabalho e a exigência de adaptação às demandas fazem com que muitas pessoas realizem a transição de carreira por necessidade. O fato se torna mais relevante ao se considerar o estudo realizado pela Geofusion com os dados de 2018 dos Ministérios da Educação e do Trabalho, que mostra que apenas 1 em cada 10 graduados no ensino superior ocupa vaga de emprego condizente com sua formação acadêmica. Isso demonstra que o mundo do trabalho brasileiro não está absorvendo plenamente a mão-de-obra formada no país (Ramos, 2024).

Uma vez que há uma desconexão entre a escolha inicial de carreira e as oportunidades do mundo do trabalho, ou os anseios pessoais relacionados à vida profissional, o estudo sobre a transição de carreira é fundamental, principalmente entre os jovens, grupo severamente afetado pelas adversidades do mercado de trabalho (Rocha, 2008), particularmente na Baixada Santista/SP, onde as oportunidades são restritas.

Apesar da relevância do tema, poucos estudos abordam essa questão. Ao realizar uma busca com o termo “transição de carreira” na base de dados SciELO, encontra-se 19 artigos publicados nos últimos 5 anos; no entanto, se buscar por “transição de carreira” e “jovens”, não retorna nenhuma publicação. Já quando se realiza a mesma pesquisa na base Spell, a busca pelo

termo “transição de carreira” retorna cinco resultados datados de 2019 a 2024, sendo apenas um referente a jovens e os outros quatro a profissionais de meia-idade.

Portanto, o tema deste artigo é relevante para a compreensão dos aspectos comportamentais que envolvem a transição de carreira, uma vez que carece de mais estudos específicos a fim de apoiar o jovem em sua trajetória de mudança profissional.

2. PROBLEMA DE PESQUISA E HIPÓTESES

A transição de carreira é um processo complexo e multifacetado que está se tornando cada vez mais comum, principalmente entre os jovens. Assim, analisar o seu impacto na trajetória desse público é uma necessidade, a fim de entender seu comportamento e suas experiências, o que pode contribuir para o desenvolvimento de estratégias que ajudem a juventude nesse processo. Dessa forma, o problema de pesquisa deste artigo se baseia no seguinte questionamento: que desafios e perspectivas os jovens adultos encontram durante a transição de carreira na Baixada Santista/SP?

Uma vez que este estudo busca explorar as particularidades da transição de carreira, refletindo as experiências e percepções dos jovens na região mencionada, as hipóteses consideradas são:

H1: Os jovens adultos encontram, como um desafio para a transição de carreira na Baixada Santista/SP, o mundo do trabalho restrito a algumas áreas, como o porto;

H2: Os jovens adultos possuem uma perspectiva pessimista em relação à nova carreira;

H3: Os jovens adultos não encontram apoio psicológico e financeiro para sustentar tal mudança.

3. CONCEITOS E EVOLUÇÃO DE CARREIRA

De acordo com Hall (2002), a carreira corresponde a uma sequência de atitudes e comportamentos associados a experiências profissionais. Para o autor, a carreira é composta por aspectos subjetivos e objetivos: os subjetivos referem-se aos valores e motivações, que surgem à medida que o indivíduo envelhece e experiencia, enquanto os objetivos dizem respeito às escolhas observáveis e às atividades realizadas, como, por exemplo, a aceitação ou a rejeição de uma oferta de emprego.

A definição tradicional de carreira a caracteriza apenas como uma relação entre empresa e empregado; no entanto, essa perspectiva não é suficiente para conceituar sua complexidade

atual. Por outro lado, a definição moderna traz à tona a instabilidade e os processos de mudanças sociais vividos pelo mundo (Chanlat, 1995).

Nesse contexto, de acordo com Silva *et al.* (2016) surgiram outras nomenclaturas e formas de se definir o que é uma carreira, como a “carreira proteana”. Essa classificação diz respeito àquela regida pelo indivíduo, que pode ser modificada a qualquer momento, para atender às suas necessidades; assim, a pessoa assume o controle e se torna o centro de sua trajetória profissional (Cândido, 2020).

Há, ainda, a “carreira sem fronteiras”, que recebe esse nome por transmitir a ideia da necessidade e busca constantes por aprendizado dentro e fora das empresas. Ela também retrata o desejo individual de trabalhar em diversas organizações ao longo da vida (Silva *et al.*, 2016).

Nota-se, então, que houve um declínio da definição puramente organizacional e engessada de carreira com o surgimento de outras tipologias, que são orientadas para os processos de mudança da sociedade e para os desejos do indivíduo. Assim, as carreiras deixaram de ser estáveis e lineares, como aparentavam ser há algumas décadas (Chanlat, 1995).

3.1. A TRANSIÇÃO DE CARREIRA

A transição de carreira é um processo pelo meio do qual o indivíduo segue uma nova atividade ou profissão, redirecionando seus esforços e aspirações para um novo papel. Ela exige do sujeito capacidade de adaptação e resiliência para que consiga recomeçar e alinhar essas mudanças aos seus valores, interesses pessoais e momento de vida (Anderson; Tonato; Tavares, 2019).

Acredita-se que, ao longo dos próximos anos, a quantidade de pessoas realizando a transição de carreira aumentará. Isso ocorrerá porque o cenário organizacional tende a manter as demissões em massa, os chamados “*layoffs*”, e os investimentos congelados em pequenas empresas. Além disso, o *burnout* deve persistir entre os colaboradores, e o uso cada vez maior da inteligência artificial poderá acarretar o aumento das demissões (Ibarra; Smith; Courtis, 2023).

Nesse cenário, a transição de carreira pode ser entendida como um processo contínuo, de caráter intencional e que ocorre a partir dos significados sociais disponíveis (Greve, 2019).

De acordo com os estudos de Ibarra, Smith e Courtis (2023), os fatores que podem servir de barreira para a realização da transição de carreira são: a dificuldade para determinar o que fará em seguida e qual será o próximo passo; as mentalidades limitantes, que tendem a

paralisar as pessoas e a diminuir sua autoestima; a dificuldade em estabelecer uma rede de contatos adequada, uma vez que, na maior parte dos casos, o indivíduo não sabe o que fará em seguida; as restrições financeiras, especialmente para quem sustenta uma família; e a falta das habilidades que serão requeridas na próxima carreira.

Assim, uma vez que o trabalho se tornou precarizado e de curto prazo, e tanto as promoções quanto as demissões não possuem regras claras, há poucas chances de enraizamento de pessoas, que não se fixam mais em empregos ou em carreiras (Bauman, 2001).

4. PERFIL DO MUNDO DO TRABALHO NA BAIXADA SANTISTA/SP

Desde antes da colonização portuguesa no Brasil, a região da Baixada Santista, em São Paulo, já era considerada importante devido à sua proximidade com o mar e à relevância da navegação na época. A partir da década de 1850, a região ganhou ainda mais importância com as exportações do café, o que também atraiu imigrantes dos diversos países da Europa. Atualmente, a Baixada Santista é significativa nacionalmente por duas razões principais: possui o maior porto marítimo da América Latina e é a principal entrada e saída marítima do estado de São Paulo, que detém a economia mais forte do país (Andrade, 2021).

Entre os anos de 1980 e 1990, inaugurou-se a Via Anchieta e o Polo de Cubatão, o que atraiu muitos investimentos e fortaleceu o comércio e a prestação de serviços em toda a região, uma vez que muitos indivíduos passaram a trabalhar nesses empreendimentos (Prando, 2013).

De acordo com os dados preliminares do IBGE de 2024, a Baixada Santista apresentou uma elevação no número de habitantes nos últimos dois anos, atingindo 1.862.976 indivíduos em julho de 2024, um crescimento de 3,18% em comparação com o Censo de 2022 (G1, 2024). Em consonância com essa situação, conforme os resultados mais recentes divulgados pela Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade), no primeiro trimestre de 2024, a força de trabalho da região foi estimada em 1,1 milhão de pessoas, refletindo também uma variação positiva de 3 mil trabalhadores em relação ao mesmo período de 2023 (Seade, 2024).

Ainda segundo dados recentes, os setores econômicos que mais empregaram no ano de 2022 foram, por ordem decrescente, o Comércio Varejista, a Administração Pública, Defesa e Seguridade Social e Serviços para Edifícios e Atividades Paisagísticas, o que vai ao encontro do histórico da região, devido ao fortalecimento das áreas de comércio e serviços (Data MPE Brasil, 2024).

Apesar disso, no cenário dinâmico e inconstante do mundo do trabalho, são os jovens os mais diretamente afetados por suas características adversas (Rocha, 2008). Observa-se, assim,

um patamar mais elevado de desempregados nesse grupo e, com isso, um aumento na idade em que essas pessoas são financeiramente dependentes de suas famílias (Camarano, 2006). Isso também se reflete na região estudada, uma vez que a faixa etária predominante entre os empregados é composta por pessoas dos 30 aos 49 anos de idade (Data MPE Brasil, 2024).

Sendo assim, nota-se que há um crescimento da Baixada Santista; no entanto, a região enfrenta desafios, especialmente os relacionados ao mundo do trabalho. Isso ocorre porque não haverá postos de trabalho suficientes para atender a todos que são atraídos para a região. Além disso, os mercados mais notórios, como os relacionados ao porto, exportações e petróleo/gás, exigem um certo nível de conhecimento técnico e especializado dos profissionais e, aqueles que não o têm, possuem dificuldade para se inserir nesse contexto (Prando, 2013).

5. ASPECTOS COMPORTAMENTAIS DOS JOVENS

O conceito de jovem passou, ao longo da história, por diversas modificações, sendo influenciado pelos momentos políticos, sociais e culturais de cada época. Entretanto, apenas a partir dos séculos XVIII e XIX a juventude começou a determinar um período específico da vida do indivíduo, no qual ocorre a maturidade biológica e social, preparando-o para a vida adulta (Cassab, 2012).

No Brasil, de acordo com a Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013, que institui o Estatuto da Juventude, são considerados jovens as pessoas com idade entre 15 e 29 anos. Por outro lado, o jovem adulto, de acordo com Borba e Lemos e Hayasida (2015), é definido como o indivíduo com idade entre 18 e 35 anos.

A média de idade dos alunos do ensino superior varia entre 18 e 24 anos, sendo que, a partir desta faixa etária, eles geralmente iniciam suas carreiras profissionais (Mariuzzo, 2023). Assim, os jovens adultos a partir dos 24 anos de idade são aqueles que estão ingressando no mundo do trabalho, além de buscar a formação de sua identidade e autonomia (Silveira; Wagner, 2006).

Dessa forma, neste estudo, consideram-se os jovens adultos a partir dos 24 anos de idade, quando já iniciaram uma carreira profissional e, geralmente, finalizaram o ensino superior, aos 35 anos de idade, limite máximo considerado pela literatura.

Esses jovens são, ainda, de acordo com Abramovay e Castro (2015), caracterizados pela quebra de tabus e preconceitos, pela orientação gregária, pelo uso das novas tecnologias de informação, pelo desejo de passar por diversas organizações e por serem sujeitos de uma sociedade ostentatória, que desperta aspirações possivelmente frustráveis, já que, muitas vezes, são inalcançáveis devido à desigualdade social e econômica brasileira.

Apesar disso, essa juventude moderna está sujeita a uma quantidade maior de oportunidades do que as gerações anteriores, cujas incertezas sobre o futuro dependiam de eventos incontroláveis, como as guerras, e não da posição de cada indivíduo em sua própria vida; sendo assim, a biografia do jovem depende muito mais de suas próprias escolhas autônomas frente às inúmeras possibilidades da sociedade moderna (Melucci, 2007).

5.1. AS GERAÇÕES Y E Z

Convencionou-se dividir os indivíduos por gerações de acordo com a época e momento histórico que vivem, a fim de facilitar seu estudo e sua abordagem (Comazzeto *et al.*, 2016). As gerações são, portanto, divididas em “*baby boomers*”, geração X, geração Y, geração Z e, mais recentemente, a geração *Alpha*, formada pelos filhos dos integrantes da geração Y (Zaninelli; Caldeira; Fonseca, 2022). Segue quadro (Quadro 1) evidenciando o período de nascimento contemplado por cada uma das gerações.

Quadro 1 - Período de nascimento das gerações

GERAÇÃO	PERÍODO DE NASCIMENTO
<i>Baby Boomers</i>	1946 – 1964
Geração X	1965 – 1980
Geração Y	1981 – 1994
Geração Z	1995 – 2009
Geração <i>Alpha</i>	2010 em diante

Fonte: Souza e Alcará (2021).

As pessoas que compõem cada uma das gerações são caracterizadas por semelhanças não apenas com o momento histórico em que nasceram e se desenvolveram, mas também pela similaridade comportamental e de ações; dessa forma, torna-se necessário compreender essas particularidades para que possam ser bem administradas, trazendo ganhos, inclusive, às organizações (Comazzeto *et al.*, 2016).

Por contemplarem os jovens adultos dos 24 aos 35 anos de idade, considerados neste estudo, faz-se um estudo sobre as gerações Y e Z. A Geração Y nasceu no início das evoluções da tecnologia e, conseqüentemente, da globalização, o que influencia diretamente o comportamento desses indivíduos; além disso, essa geração é, muitas vezes, caracterizada como

“não domesticável”, além de ser inovadora, criativa e dotada de uma inteligência que visa o coletivo (Comazzetto *et al.*, 2016).

No mundo do trabalho, de acordo com Rudge *et al.* (2017), a Geração Y demanda uma maior flexibilidade, uma vez que entende que pode estar acessível ao trabalho mesmo à distância e prefere dar maior ênfase à vida pessoal do que as gerações anteriores.

Já entre as diversas características que a Geração Z apresenta estão a íntima relação com a tecnologia e a facilidade em lidar com as rápidas mudanças do mundo (Lacerda; Lencastre, 2022). Essa geração é dependente da tecnologia e está acostumada a ter controle do fluxo de informações, descobrindo, desde crianças, as inúmeras formas de se obter conhecimento, o que alerta para a necessidade de se desenvolver novos padrões de ensino e aprendizagem (Guerin; Priotto; Moura, 2018).

De acordo com Melo *et al.* (2019), algumas outras características inerentes à Geração Z são o otimismo, o imediatismo, a capacidade de realizar várias tarefas ao mesmo tempo e a busca por estarem satisfeitos na vida profissional, vendo os desafios da carreira como propulsores para o sucesso.

6. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a elaboração deste artigo, realizou-se uma pesquisa bibliográfica juntamente a uma pesquisa quantitativa.

A pesquisa bibliográfica pode ser entendida como a revisão sistemática da literatura sobre os temas do trabalho científico, a fim de buscar embasamento e sustentação para o estudo (Pizzani *et al.*, 2012). Foram usadas as bases de dados SciELO e Google Acadêmico, sem filtros de tempo, por meio das palavras-chave, combinadas ou não, “carreira”, “transição de carreira”, “jovens adultos”, “gerações”, “mundo do trabalho na Baixada Santista” e “aspectos comportamentais dos jovens”.

A pesquisa quantitativa, por sua vez, é utilizada quando se pretende medir dados através de uma amostra que represente o universo do público-alvo do estudo (Manzato; Santos, 2012).

Neste artigo, ela foi realizada por meio de um formulário anônimo do *Google Forms*, distribuído pela internet na Baixada Santista/SP, através das redes sociais Instagram e LinkedIn, em conformidade com a Lei Geral da Proteção de Dados, durante o período de 20/03/2024 a 16/06/2024.

Após essa etapa, os dados obtidos foram planilhados no programa Microsoft Excel para fins estatísticos. Como critérios de inclusão na pesquisa, selecionaram-se os indivíduos que

residiam nos municípios da Baixada Santista/SP (Santos, São Vicente, Guarujá, Cubatão, Praia Grande, Mongaguá, Itanhaém, Peruíbe e Bertioga) e que possuíam entre 24 e 35 anos de idade.

7. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir dos dados coletados, chegou-se a uma amostra de 105 indivíduos, que se identificam com os gêneros feminino ou masculino, e que pertencem à faixa etária de 24 a 35 anos de idade, conforme estratificação evidenciada na Tabela 1. A média de idade dos entrevistados foi de $26,79 \pm 2,74$.

Tabela 1 - Caracterização demográfica dos jovens adultos residentes na Baixada Santista/SP que participaram da pesquisa quantitativa

VARIÁVEL		n	%
GÊNERO	FEMININO	72	69
	MASCULINO	33	31
IDADE	24	17	16
	25	13	12
	26	24	23
	27	19	18
	28	4	4
	29	7	7
	30	6	6
	31	6	6
	32	2	2
	33	3	3
	34	3	3
35	1	1	
TOTAL		105	100

Fonte: As autoras (2024).

Verificou-se que a maioria dos participantes da pesquisa já realizou (46%) ou considerou realizar (33%) uma transição de carreira, conforme mostrado na Tabela 2, o que vai ao encontro da literatura, uma vez que a tendência mundial é o aumento no número de pessoas que realizam esse processo (Ibarra; Smith; Courtis, 2023). Dentre os motivos mais comuns para tal fato estão a busca por melhor qualidade de vida, a maior oportunidade de crescimento em outras áreas e

a insatisfação com o trabalho, sendo que uma minoria afirmou ser o interesse por uma nova área o grande motivador para realizar ou cogitar este processo (Tabela 2).

A busca por melhor qualidade de vida e satisfação com a profissão está relacionada às definições mais modernas de carreira, que destacam o protagonismo do indivíduo em sua trajetória profissional e a tendência de buscar alinhar o trabalho às necessidades pessoais (Cândido, 2020). As carreiras, portanto, deixaram de ser lineares, sobretudo porque o mundo do trabalho se tornou precário e instável, não permitindo mais que as pessoas se mantenham em uma mesma atividade ou profissão (Bauman, 2001).

O cenário é condizente também com a faixa etária dos jovens adultos abordada neste artigo, composta por indivíduos que pertencem às gerações Y ou Z. Esse grupo possui similaridades como a estreita relação com a tecnologia, a maior valorização da vida pessoal e o anseio por flexibilidade profissional (Lacerda; Lencastre, 2022; Melo *et al.*, 2019; Rudge *et al.*, 2017).

Dentre os entrevistados, 47% responderam que a falta de experiência na nova área seria o principal desafio enfrentado para a realização da transição de carreira, seguido da incerteza sobre a escolha da nova carreira (31%), conforme Tabela 2.

De acordo com Ibarra, Smith e Courtis (2023), todos esses são fatores que atuam como barreiras para a transição de carreira, podendo paralisar o indivíduo e dificultar o processo. Os autores destacam, ainda, que as restrições financeiras representam um impeditivo para a realização da transição, principalmente para aqueles que sustentam uma família. Entretanto, na presente pesquisa, 10% dos entrevistados consideraram as alterações na faixa salarial como um desafio. Essa percepção pode estar relacionada ao fato de os participantes se enquadrarem na faixa etária dos 24 aos 35 anos e não serem chefes de família, visto que, no Brasil, conforme os dados do IBGE de 2022, a maioria das pessoas responsáveis pelas unidades domésticas têm acima de 40 anos de idade (Agência GOV, 2024).

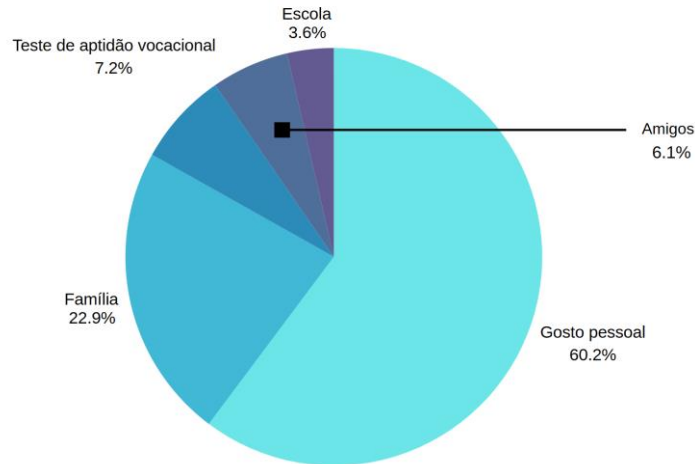
Tabela 2 - Frequência das respostas às perguntas relacionadas à transição de carreira

VARIÁVEL	TOTAL		
	n	%	
Você já realizou ou pensou em realizar uma transição de carreira?	Não	22	21
	Sim, já realizei	48	46
	Sim, já pensei em realizar	35	33
O que mais te motivou a realizar ou a pensar em realizar uma transição de carreira?	Busca por melhor qualidade de vida	29	35
	Insatisfação no trabalho	18	22
	Interesse em uma nova área	7	8
	Maior oportunidade de crescimento em outra área	29	35
Qual o principal desafio que você enfrentou ou acredita que enfrentaria ao realizar a transição de carreira?	Alterações na faixa salarial	8	10
	Falta de apoio do convívio social	3	4
	Falta de experiência na nova área	39	47
	Falta de networking na nova área	7	8
	Incerteza sobre a escolha da nova carreira	26	31

Fonte: As autoras (2024).

Dentre os indivíduos que responderam que já realizaram ou pensaram em realizar uma transição de carreira, 60,2% informaram que escolheram sua primeira profissão com base no gosto pessoal e 22,9% a partir da influência familiar (Gráfico 1). Tal constatação converge com a literatura ao evidenciar que a decisão sobre a carreira pode ser influenciada por diversos fatores, tanto intrínsecos quanto extrínsecos ao jovem, como sua personalidade, aptidões e formação educacional. Além disso, outro fator preponderante é o contexto familiar, que é apontado como o fator de maior relevância para a escolha profissional, superando, inclusive, a situação socioeconômica (Levenfus; Nunes, 2016).

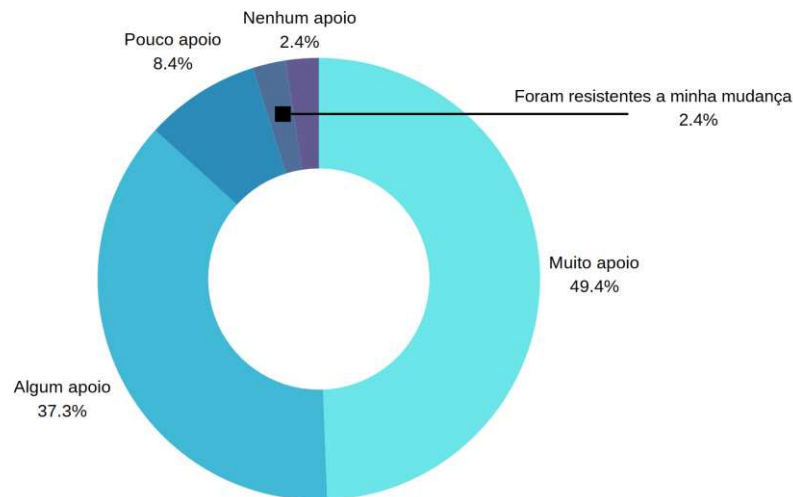
Gráfico 1 - O que mais te motivou a escolher sua primeira carreira?



Fonte: As autoras (2024).

Em relação ao apoio para realização da transição de carreira, a maioria respondeu que recebeu muito (49,4%) ou algum apoio (37,3%), e apenas 2,4% responderam que as pessoas do convívio social foram resistentes à mudança (Gráfico 2).

Gráfico 2 - Qual o nível de apoio que você recebeu das pessoas do seu convívio social para realizar a transição de carreira?

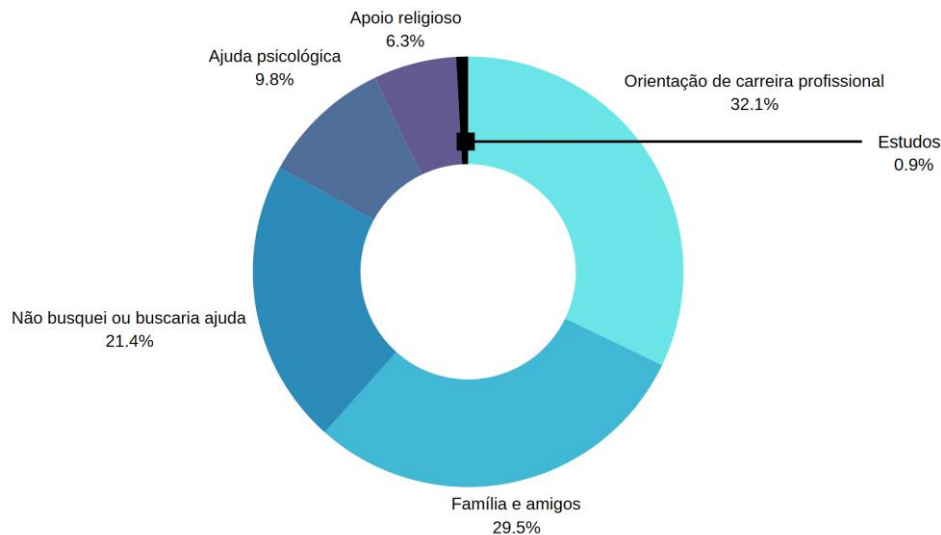


Fonte: As autoras (2024).

A alta porcentagem de participantes que perceberam ter recebido muito ou algum apoio pode indicar uma maior aceitação das transições de carreira por parte da sociedade, especialmente considerando que, conforme apontado pela literatura, as carreiras deixaram de ser lineares (Chanlat, 1995).

No Gráfico 3, sobre o tipo de ajuda que buscariam para realizar a transição de carreira, a maioria, 32,1%, optou ou optaria pela orientação de carreira profissional. Tal orientação tem sido, conforme demonstrado pelo estudo, cada vez mais procurada, especialmente por jovens que veem nesse apoio psicológico uma forma de serem guiados profissionalmente, levando em conta suas funções cognitivas e personalidade (Levenfus, 2016). Apesar disso, 29,5% indicaram que se apoiariam na família e nos amigos, reforçando a relevância do convívio social, e 21,4% indicaram que não buscaram ou não buscariam auxílio.

Gráfico 3 - Qual tipo de ajuda você buscou ou buscaria para realizar a transição de carreira?



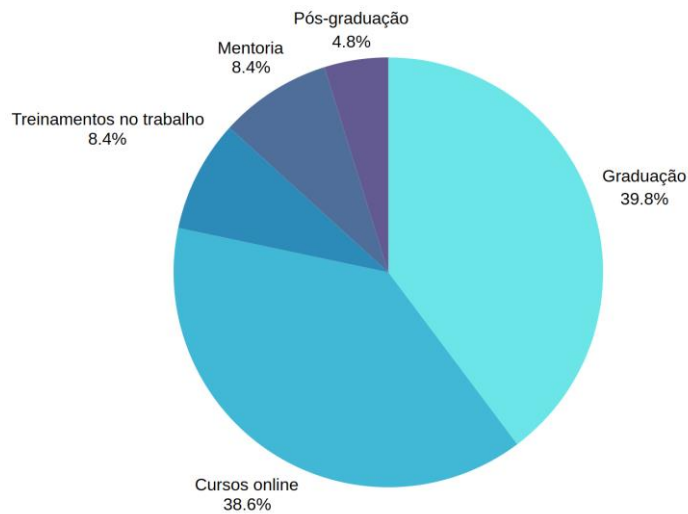
Fonte: As autoras (2024).

Em relação à principal ferramenta que foi ou poderia ser utilizada para adquirir as habilidades e competências requeridas na nova carreira, 39,8% indicaram uma graduação e 38,6%, a realização de cursos online de curta duração (Gráfico 4). A quase equivalência entre os optantes pela graduação e pelos cursos online indica a coexistência de dois modelos de formação distintos: o tradicional e o mais moderno e acessível, respectivamente.

A escolha pela graduação demonstra que ainda há uma valorização do diploma universitário como forma de qualificação profissional e como porta de entrada no mundo do trabalho. Isso é corroborado pela literatura uma vez que, de acordo com Freitas e Oliveira (2017), o ato de ingressar no ensino superior demonstrou ser mais importante do que identificação do indivíduo com a área escolhida.

Todavia, a opção por cursos online mostra uma mudança na forma de aprendizagem dos jovens adultos, como já evidenciado por Guerin, Priotto e Moura (2018), uma vez que essa geração cresceu em íntimo contato com a tecnologia e os meios de comunicação, aderindo a modelos de educação alinhados à modernização e informatização.

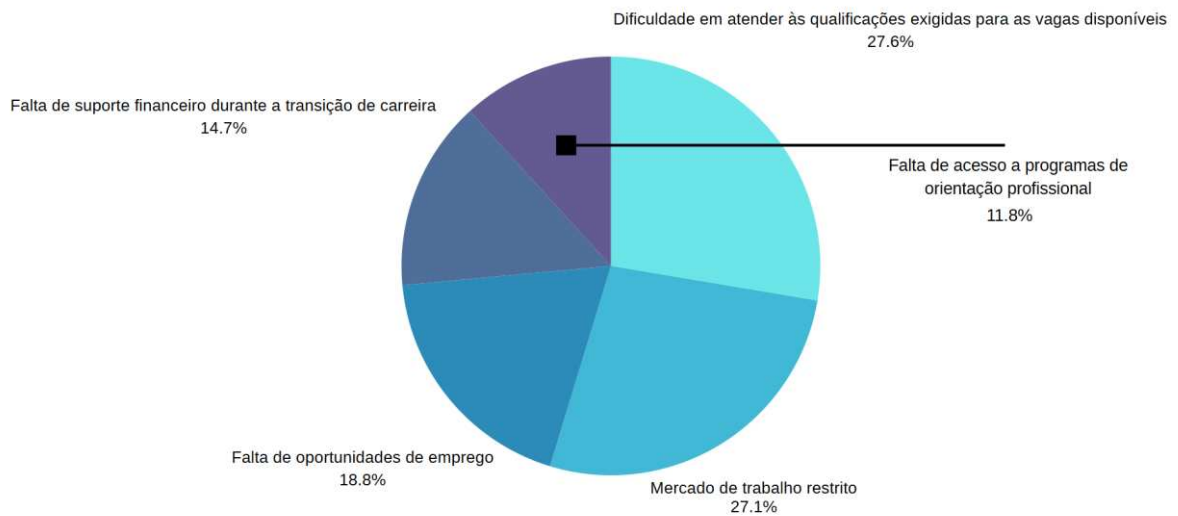
Gráfico 4 - Qual principal ferramenta você utilizou ou poderia utilizar para adquirir novas habilidades e competências durante a transição de carreira?



Fonte: As autoras (2024).

Dentre os pontos mais citados como principais obstáculos encontrados pelos jovens na Baixada Santista/SP ao tentarem realizar a transição de carreira, estão a dificuldade em atender às qualificações exigidas pelas vagas disponíveis (27,6%) e o mercado de trabalho restrito (27,1%), seguidos pela falta de oportunidades de emprego (18,8%), falta de suporte financeiro durante a transição (14,7%) e falta de acesso a programas de orientação profissional (11,8%), conforme Gráfico 5.

Gráfico 5 - Na sua opinião, qual o principal obstáculo que os jovens encontram na Baixada Santista ao tentarem realizar a transição de carreira?



Fonte: As autoras (2024).

Esse cenário se alinha à realidade do mundo do trabalho na Baixada Santista, uma vez que a maior parte dos desempregados da localidade são jovens (Data MPE Brasil, 2024). Isso ocorre, entre outros fatores, pois os setores mais proeminentes da região, como os de petróleo e gás, exigem um certo nível de conhecimento técnico e especializado dos profissionais, o que restringe a entrada de indivíduos nesses mercados (Prando, 2013).

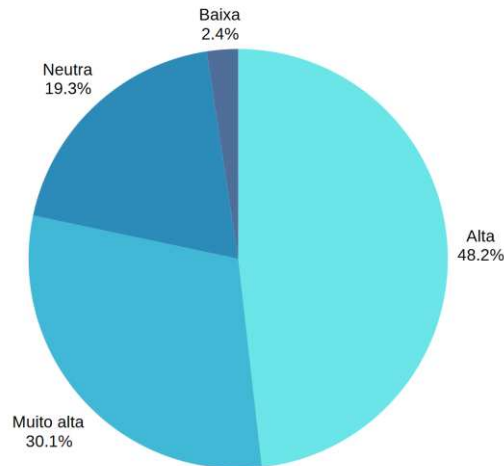
Esse mundo do trabalho restrito da Baixada Santista, apontado no Gráfico 5 pelos entrevistados, é corroborado uma vez que 59% deles estão atualmente trabalhando em três áreas: administrativo, comércio e saúde (Tabela 3). Além disso, há também 11 indivíduos, ou seja, 10% da amostra, que estão desempregados (Tab. 3).

Tabela 3 - Área de atuação profissional dos entrevistados

Em que área você trabalha atualmente?	n	%
Administrativo	24	23
Direito	1	1
Educação	6	6
Atendimento ao cliente	2	2
Comunicação e marketing	4	4
Beleza	3	3
Engenharia	3	3
Comércio	22	21
Doméstica	1	1
Fábrica	1	1
Porto	6	6
Saúde	16	15
Setor público	2	2
Tecnologia da Informação	3	3
Desempregado	11	10

Fonte: As autoras (2024).

De acordo com a pesquisa, a maioria dos indivíduos que realizaram a transição de carreira possuem uma expectativa alta (48%) ou muito alta (30%) em relação à satisfação no novo trabalho, como demonstrado no Gráfico 6. Esse resultado revela alto grau de otimismo em relação à mudança profissional, o que pode estar associado à busca por propósito e ao desejo de alinhar os anseios pessoais à carreira, características intrínsecas aos jovens da atualidade.

Gráfico 6 - Quais são suas expectativas em relação à satisfação no trabalho na nova carreira?

Fonte: As autoras (2024).

Verificou-se, em suma, que a transição de carreira é uma realidade entre os jovens adultos da Baixada Santista, principalmente devido à busca por melhor qualidade de vida. A maioria mencionou ter recebido apoio do convívio social para realizar esse processo, podendo contar com ele para obter a ajuda necessária, além de buscarem esse auxílio também na orientação de carreira. Esses indivíduos apontam as dificuldades inerentes ao mundo do trabalho da região como um entrave para mudarem de carreira, apesar de serem otimistas em relação à nova fase profissional.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises realizadas contribuíram para responder à questão levantada inicialmente no problema de pesquisa deste artigo, revelando uma intersecção de fatores geracionais, educacionais e regionais que influenciam as trajetórias profissionais dos jovens adultos da Baixada Santista/SP, bem como seus processos de transição de carreira. Dessa forma, foi possível atingir os objetivos geral e específicos da pesquisa.

A maioria dos jovens adultos respondeu que realizou ou cogitou uma transição de carreira, principalmente como estratégia para alinhar as vidas pessoal e profissional, buscando qualidade de vida e realização. Essa tendência faz sentido ao se considerar que esses indivíduos pertencem às gerações Y ou Z, que valorizam a liberdade pessoal e não se prendem a empregos e carreiras.

Embora uma parcela significativa dos jovens adultos passar pela transição de carreira na região estudada, observa-se que os desafios do mundo do trabalho dela impactam negativamente o processo, especialmente quanto ao atendimento às qualificações exigidas pelas vagas de trabalho disponíveis. Isso ocorre, pois, os setores mais fortes da região, como o portuário e petróleo/gás, demandam um perfil mais técnico e especializado. Dessa forma, a hipótese de que o mundo do trabalho restrito a algumas áreas na Baixada Santista representa um desafio para a transição de carreira foi confirmada.

Contrariando a hipótese de que os jovens adultos possuem uma perspectiva pessimista em relação à nova carreira, a maioria afirmou estar otimista com ela. No entanto, é necessário considerar possíveis vieses de percepção dos autorrelatos, uma vez que os dados refletem a visão subjetiva dos indivíduos, sofrendo influência, por exemplo, do desejo de validar a própria escolha.

Por fim, a hipótese de que o público estudado não encontra apoio psicológico e financeiro para sustentar o processo foi refutada, visto que uma parcela significativa revelou ter tido apoio do convívio social e ter buscado ajuda na orientação profissional de carreira, geralmente ministrada por profissionais da Psicologia. Além disso, uma minoria apontou a restrição financeira como um obstáculo para mudarem de carreira, provavelmente por ainda não serem responsáveis pelas famílias.

Sugere-se, portanto, dada a relevância e frequência da transição de carreira, a continuidade dos estudos sobre o tema com jovens adultos, aprofundando a análise dos fatores subjetivos, a fim de melhor compreender a dinâmica contemporânea do mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ABRAMOVAY, M.; CASTRO, M. G. Ser jovem no Brasil hoje: políticas e perfis da juventude brasileira. **Cadernos Adenauer XVI**, n. 1, 2015. Disponível em: https://biblioteca.flacso.org.br/files/2015/08/MAbramovay_kas.pdf. Acesso em: 28 fev. 2025.

AGÊNCIA GOV. Mulheres são responsáveis por chefiar quase a metade dos lares brasileiros. **Agência GOV: Social e Políticas Públicas**, 2024. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202410/censo-2022-em-12-anos-proporcao-de-mulheres-responsaveis-por-domicilios-avanca-e-se-equipara-a-de-homens>. Acesso em: 23 abr. 2025.

ANDERSON, M. M. M.; TONATO, R. M.; TAVARES, L. M. Transição de carreira: mudança profissional a partir dos 40 anos. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 1, p. 128-142, 2019. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/40597>. Acesso em 28 fev. 2025.

ANDRADE, W. T. F. Fronteiras transitórias: o processo da ocupação da Baixada Santista (6000 A.C. - 1996). **Revista Eletrônica Leopoldianum**, ano 47, n. 133, 2021. Disponível em: <https://periodicos.unisantos.br/leopoldianum/article/view/1231>. Acesso em: 27 out. 2024.

BAUMAN, Z. Modernidade Líquida. **Editora Zahar**, Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: https://lotuspsicanalise.com.br/biblioteca/Modernidade_liquida.pdf. Acesso em: 19 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013. Dispõe sobre a juventude e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 6 ago. 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12852.htm. Acesso em: 21 fev. 2025.

BORBA, C. S.; LEMOS, I. G. S.; HAYASIDA, N. M. A. Epidemiologia e fatores de risco cardiovasculares em jovens adultos: revisão da literatura. **Saúde e Desenvolvimento Humano**, Editora Unilasalle, v. 3, n. 1, 2015. Disponível em: https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/saude_desenvolvimento/article/view/2126. Acesso em: 08 mar. 2025.

CÂNDIDO, F. L. **A carreira nas startups: uma análise sobre a ótica das carreiras proteana e sem fronteiras**. Dissertação apresentada para obtenção de título de Mestre em Administração (Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul), Porto Alegre, RS, 2020. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/217776>. Acesso em: 28 fev. 2025.

CAMARANO, A. A. Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição? **IPEA**, Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3296/1/Livro_Transicao_WEB1.pdf. Acesso em: 28 fev. 2025.

CASSAB, C. Contribuição à construção das categorias jovem e juventude: uma introdução. **Locus: Revista de História**, [S. l.], v. 17, n. 2, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/locus/article/view/20352>. Acesso em: 21 fev. 2025.

CERQUEIRA, M. **Transição de Carreira é tendência entre os profissionais, aponta pesquisa**. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/transicao-de-carreira-e-tendencia-entre-os-profissionais-aponta-pesquisa/>. Acesso em: 23 set. 2024.

COMAZZETO, L. R.; PERRONE, C. M.; VASCONCELLOS, S. J. L.; GONÇALVES, J. A geração Y no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre gerações. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 36, n. 1, p. 145-157, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/sMTpRhKxjvNjr7wQV9wFksH/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 05 mar. 2025.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista de Administração de Empresas**, v.35, n.6, p.67-75, São Paulo, 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/9BSKB7zXvc4Gkkzjf6St6xc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 fev. 2025.

DATA MPE BRASIL. **SP – Baixada Santista**. 2024. Disponível em: <https://datampe.sebrae.com.br/profile/geo/sp-baixada-santista?selector159id=geo0008%2Cgeo0204%2Cgeo0195>. Acesso em: 27 out. 2024.

FURUCHO, N. Y.; OSWALDO, Y. C.; GRAZIANO, G. O.; SPERS, V. R. E. Valores e características geracionais: um estudo em uma instituição de ensino superior. **Revista Brasileira de Marketing – ReMark**, v. 14, n. 4, out./dez. 2015. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/remark/article/download/12107/5752>. Acesso em: 08 mar. 2025.

FREITAS, O. A.; OLIVEIRA, M. C. Trajetória, projetos e expectativas de sucesso na carreira: estudo com universitários concluintes que não pretendem atuar na área de formação. **Revista Brasileira de Ensino Superior**, Passo Fundo, v. 3, n. 2, p. 58-78, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/321451721_Trajetoria_projetos_e_expectativas_de_sucesso_na_carreira_a_estudo_com_universitarios_concluintes_que_nao_pretendem_atuar_na_area_de_formacao. Acesso em: 23 abr. 2025.

GUERIN, C. S.; PRIOTTO, E. M. T. P.; MOURA, F. C. Geração Z: a influência da tecnologia nos hábitos e características de adolescentes. **Revista Valore**, v. 3, 2018. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/187>. Acesso em: 13 mar. 2025.

GREVE, M. S. **Transições de carreira na pós-modernidade: narrativas de jovens adultos em São Paulo.** Dissertação apresentada como parte dos requisitos para obtenção do grau de Mestre em Psicologia (Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo), São Paulo, 2019. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-27062019-102555/publico/greve_corrigeida.pdf. Acesso em: 19 out. 2024.

G1. Santos e Região. **IBGE aponta crescimento de cerca de 60 mil habitantes na Baixada Santista em dois anos.** 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/santos-regiao/noticia/2024/08/31/ibge-aponta-crescimento-de-cerca-de-60-mil-habitantes-na-baixada-santista-em-dois-anos.ghtml>. Acesso em: 27 out. 2024.

HALL, D. T. *Careers In and Out of Organizations.* Editora SAGE, California, EUA, 2002. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=tQ5DQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Careers+In+and+Out+of+Organizations&ots=nyjQ144O5F&sig=BT6V5fjIunWuay2cGe8CErLS_mU#v=onepage&q=Careers%20In%20and%20Out%20of%20Organizations&f=false. Acesso em: 17 out. 2024.

IBARRA, H.; SMITH, K.; COURTIS, N. 5 barriers to career change. **Harvard Business Review**, The Big Idea Series / Strategize your life, 2023. Disponível em: <https://hbr.org/2023/12/5-barriers-to-career-change-and-how-to-overcome-them>. Acesso em: 19 out. 2024.

LACERDA, C.; LENCASTRE, J. Estudo e análise de tendências da Geração Z - Novos modos de pensar e interagir. **AAPI – Associação Ação Para a Internacionalização**, 2022. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/363296559_Estudo_e_analise_de_tendencias_da_Geracao_Z_-_Novos_modos_de_pensar_e_interagir_-_ISBN_978-989-33-1640-5#:~:text=Gera%C3%A7%C3%A3o%20Z%20sejam%20os%20indiv%C3%ADduos,entre%2010%20e%2025%20anos.&text=a%20sociedade%20em%20que%20vivem,s%C3%A3o%20j%C3%A1%20parte%20do%20futuro!&text=\(ONU%2C%202017\)](https://www.researchgate.net/publication/363296559_Estudo_e_analise_de_tendencias_da_Geracao_Z_-_Novos_modos_de_pensar_e_interagir_-_ISBN_978-989-33-1640-5#:~:text=Gera%C3%A7%C3%A3o%20Z%20sejam%20os%20indiv%C3%ADduos,entre%2010%20e%2025%20anos.&text=a%20sociedade%20em%20que%20vivem,s%C3%A3o%20j%C3%A1%20parte%20do%20futuro!&text=(ONU%2C%202017).). Acesso em: 05 mar. 2025.

LEVENFUS, R. S.; NUNES, M. L. T. A família e a construção de projetos vocacionais em adolescentes. *In*: LEVENFUS, R. S. *Orientação vocacional e de carreira em contextos clínicos e educativos.* Artmed, Porto Alegre, p. 24-38, 2016.

LEVENFUS, R. S. *Orientação vocacional e de carreira em contextos clínicos e educativos.* Artmed, Porto Alegre, p. 24-38, 2016.

MANZATO, A. J.; SANTOS, A. B. A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa. **Departamento de Ciência da Computação e Estatística**, IBILCE, UNESP, 2012. Disponível em: https://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino_2012_1/ELABORACAO_QUESTIONARIOS_PESQUISA_QUANTITATIVA.pdf. Acesso em: 03 nov. 2024.

MARIUZZO, P. Novas cores e contornos na Universidade - o perfil do estudante universitário brasileiro: país avança na inclusão de estudantes no ensino superior, mas políticas públicas precisam de aperfeiçoamentos, especialmente as de permanência. **Ciência e Cultura**, v. 75, n. 1, São Paulo, jan./mar. 2023. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v75n1/v75n1a12.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2025.

MELO, A. O.; TAVARES, M. V. B.; FELIX, B. S.; SANTOS, A. C. B. Identidade da Geração Z na gestão de startups. **Revista Alcance – Eletrônica**, v. 26, n. 3, 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/4777/477761524005/477761524005.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2025.

MELUCCI, A. Juventude, Tempo e Movimentos Sociais. *In*: FÁVERO, O.; SPÓSITO, M. P.; CARRANO, P.; NOVAES, R. R. *Juventude e Contemporaneidade, Coleção Educação para Todos*, UNESCO, MEC, 2007. Disponível em: <https://web.eep.br/~phlbiblio/10018866.pdf#page=31>. Acesso em: 27 fev. 2025.

MOREIRA, S. A. S. As ferramentas de aprendizagem preferidas da geração Z do curso técnico em Administração de um Instituto Federal: o contexto da disciplina de logística. **Rev. Bras. Estud. Pedagóg.** Brasília, v. 103, n. 264, p. 430-449, maio/ago. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbeped/a/gYMmVYvFKgSGKS4Cgkx79h/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 28 fev. 2025.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C. Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. **Revista de Administração Pública**, n. 45 (5), Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/RRLDDQpJqcDMttw999HpDQS/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 28 fev. 2025.

PEREIRA, L. M.; TREVISAN, L. N.; PONTIFÍCIA, E. F. V. Transição de carreira: um estudo sobre âncoras de carreira com docentes no ensino superior. **Atlântico Business Journal**, v. 5, n. 1, 2021. Disponível em: https://atlanticosummit.pt/wp-content/uploads/2022/10/Atlantico-Business-Journal_Volume-5_Numero-1_Novembro-2021_v05.pdf. Acesso em: 23 abr. 2025.

PIZZANI, L.; SILVA, R. C.; BELLO, S. F.; HAYASHI, M. C. P. I. A arte da pesquisa bibliográfica na busca do conhecimento. **Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, v. 10, n. 1, p. 53-66, jul./dez. 2012. Disponível em: http://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/1896/pdf_28. Acesso em: 7 out. 2024.

PRANDO, G. **Potenciais impactos da cadeia produtiva de petróleo e gás na região metropolitana da Baixada Santista**. Tese apresentada para obtenção do título de Doutor em Engenharia de Produção (Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Paulista – UNIP), São Paulo, 2013. Disponível em: <https://repositorio.unip.br/engenharia-dissertacoes-teses/potenciais-impactos-da-cadeia-produtiva-de-petroleo-e-gas-na-regiao-metropolitana-da-baixada-santista/>. Acesso em: 28 fev. 2025.

RAMOS, M. **Um em cada 10 formados no ensino superior ocupa vaga equivalente a capacitação, diz pesquisa**. 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/um-em-cada-10-formados-no-ensino-superior-ocupa-vaga-equivalente-a-capacitacao-diz-pesquisa/#:~:text=Um%20em%20cada%2010%20formados,capacita%C3%A7%C3%A3o%20diz%20pesquisa%20%7C%20CNN%20Brasil>. Acesso em: 18 set. 2024.

ROCHA, S. **A inserção dos jovens no mercado de trabalho**. Caderno CRH, Salvador, v. 21, n. 54, p. 533-550, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/T8BLxBwGfzYW8B99m9YYysG/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 28 fev. 2025.

RUDGE, M.; REIS, G. G.; NAKATA, L.; PICCHIAI, D. Geração Y: um estudo sobre suas movimentações, valores e expectativas. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n.1, 2017. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/32653>. Acesso em: 14 mar. 2025.

SEADE – Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados. **Baixada Santista registra ligeiro aumento da ocupação**. 2024. Disponível em: <https://www.seade.gov.br/baixada-santista-registra-ligeiro-aumento-da-ocupacao/>. Acesso em: 27 out. 2024.

SILVA, R. C.; TREVISAN, L. N.; VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S. Âncoras e valores sob diferentes perspectivas da gestão de carreira. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v.18, n.59, p.145-162, São Paulo, jan./mar. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbgn/a/JyhbhXZnNyMMXYyVvpNGh7b/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 28 fev. 2025.

SILVEIRA, P. G.; WAGNER, A. Ninho cheio: a permanência do adulto jovem em sua família de origem. **Estudos de Psicologia**, v. 23, n. 4, p. 441-453, Campinas, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/vXtGxyg9YJzPxMjyLjkHFBr/>. Acesso em: 13 mar. 2025.

SOUZA, A. C. P.; ALCARÁ, A. R. Competência em informação e as diferentes gerações. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, v. 17, n. 2, 2021. Disponível em: <https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/1658>. Acesso em: 13 mar. 2025.

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**, publicação contínua, 2022. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/bjis/article/view/12991/8744>. Acesso em: 06 mar. 2025.