

# REVISTA TÓPICOS

---

## AS ORGANIZAÇÕES ESTÃO PREPARADAS PARA RECEBER OS JOVENS PROFISSIONAIS DA GERAÇÃO Z?

DOI: 10.5281/zenodo.17254560

*Bethânia Barbosa de Paula*

### RESUMO

Este artigo analisa se as organizações estão preparadas para acolher e reter os trabalhadores dessa Geração Z, cujos valores, comportamentos e expectativas diferem significativamente das gerações anteriores. Diante da crescente presença desses recém-chegados ao mercado e das mudanças sociais e tecnológicas que os moldaram, o estudo busca refletir criticamente sobre os obstáculos encontrados pelas organizações para promover uma integração produtiva, ética e sustentável. A metodologia adotada foi a revisão integrativa da literatura, com base em publicações científicas nacionais que abordam o perfil da Geração Z e as implicações organizacionais decorrentes de sua inserção. O trabalho demonstra que os traços distintivos dessa geração incluem alta conectividade, foco em propósito, valorização da autonomia, desejo por crescimento rápido e aversão a estruturas hierárquicas rígidas. Em contrapartida, muitas empresas ainda operam com modelos de gestão pouco adaptáveis a essas demandas. A análise também aponta boas práticas para recrutar e conservar esses talentos,

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

como a valorização da escuta ativa, feedbacks constantes, ambientes flexíveis, tecnologia acessível e lideranças mais conscientes. Observa-se, para fomentar locais de trabalho mais modernos e inclusivos, é fundamental que as organizações adotem estratégias que alinhem suas estratégias gerenciais às novas exigências do mercado, promovendo uma liderança mais empática e estruturas organizacionais adaptáveis às transformações do mundo contemporâneo.

**Palavras-chave:** Geração Z. Mercado de trabalho. Empresas.

## **ABSTRACT**

This article examines whether organizations are prepared to welcome and retain Generation Z workers, whose values, behaviors, and expectations differ significantly from those of previous generations. In light of the growing presence of these newcomers in the labor market and the social and technological changes that have shaped them, the study seeks to critically reflect on the challenges organizations face in fostering productive, ethical, and sustainable integration. The methodology adopted was an integrative literature review, based on national scientific publications addressing the profile of Generation Z and the organizational implications arising from their inclusion. The findings indicate that the distinctive traits of this generation include high connectivity, a strong sense of purpose, appreciation for autonomy, a desire for rapid growth, and an aversion to rigid hierarchical structures. Conversely, many companies still operate under management models that are not well adapted to these demands. The analysis also highlights best practices for recruiting and retaining such talent, including valuing active listening, providing constant feedback, fostering flexible

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

environments, ensuring accessible technology, and cultivating more conscious leadership. The study concludes that, to create more modern and inclusive workplaces, it is essential for organizations to adopt strategies that align their management approaches with new market demands, promoting more empathetic leadership and organizational structures adaptable to the transformations of the contemporary world.

**Keywords:** Generation Z. Labor Market. Companies.

## 1. INTRODUÇÃO

O cenário organizacional contemporâneo encontra-se em constante transformação, impulsionado por avanços tecnológicos, mudanças sociais e a chegada de novas gerações ao ambiente corporativo. A participação cada vez maior da Geração Z no cenário profissional vem desafiado modelos tradicionais de gestão e levantado questionamentos relevantes sobre a prontidão das organizações para acolher e desenvolver esses novos profissionais. Com início em 1997, essa geração reúne jovens que vieram ao mundo a partir da segunda metade dos anos 1990, cujos comportamentos, valores e expectativas diferem significativamente das gerações anteriores. Moldados por um contexto marcado pela digitalização, com amplo acesso à informação e à diversidade de experiências, esses jovens profissionais vêm desafiando as estruturas tradicionais das organizações, exigindo novos modelos de liderança, comunicação e gestão de recursos humanos.

A importância de investigar a preparação das organizações para receber a Geração Z se justifica pela crescente presença desses profissionais no mercado, bem como pelos impactos que sua integração, ou falta dela, pode

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

gerar nos resultados organizacionais. A inadequação das práticas corporativas diante desse novo perfil pode levar à perda de talentos, baixa produtividade, rotatividade elevada e queda no engajamento das equipes. Além disso, em breve, os profissionais da Geração Z se tornarão a principal parcela da força de trabalho nas organizações, com um entendimento aprofundado sobre suas características essenciais, as lideranças poderão elaborar estratégias mais eficazes para gerenciar e desenvolver suas equipes.

O intuito deste trabalho é verificar se as organizações estão, de fato, preparadas para acolher e reter os trabalhadores da Geração Z, propondo uma reflexão crítica sobre os principais desafios enfrentados pelas organizações e destacando soluções funcionais que podem ser adotadas para promover uma integração produtiva, ética e sustentável.

A metodologia utilizada fundamenta-se em uma revisão integrativa da literatura, com base na análise de obras e publicações científicas nacionais, voltadas à compreensão do perfil dos trabalhadores dessa geração, seus impactos nas dinâmicas corporativas e os ajustes necessários nos modelos de gestão para promover alinhamento entre expectativas individuais e objetivos organizacionais. Essa abordagem permitiu reunir e sintetizar informações relevantes já produzidas por diferentes autores, com o intuito de propor uma análise estruturada e atualizada sobre o tema.

O artigo está estruturado em cinco partes, além desta introdução. Na seção dois, são apresentadas as peculiaridades da Geração Z e suas implicações no ambiente corporativo. A seção três discute os principais desafios enfrentados pelas empresas diante dessa nova realidade. Na quarta parte, são abordadas

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

estratégias e boas práticas para a atração, motivação e retenção desses profissionais. Por fim, a quinta seção apresenta o fechamento do estudo, destacando o valor da adaptação organizacional e da liderança consciente na criação de espaços laborais mais inovadores e inclusivos.

## **2. PERFIL DOS PROFISSIONAIS DA NOVA GERAÇÃO**

Ao longo do tempo, pesquisadores da área de gestão têm se dedicado a compreender as diferenças de comportamento entre sociedade, profissionais e organizações. O objetivo desses estudos é identificar como essas relações se estabelecem e propor novas alternativas de administração, levando em conta que o ambiente corporativo é dinâmico e em constante transformação, assim como as pessoas e a sociedade em que estão inseridas (Boldrini & Lucena, 2014).

Nesse contexto, um dos aspectos que mais impacta o comportamento humano nas organizações diz respeito às gerações, que são moldadas por um conjunto de experiências comuns capazes de influenciar diretamente valores, atitudes e formas de interação. Tais vivências são determinadas pelo período histórico, político, econômico, social e tecnológico em que cada pessoa foi criada. Embora cada indivíduo possua uma trajetória única, é possível identificar padrões compartilhados por grupos nascidos em determinados períodos, o que auxilia na compreensão de como diferentes gerações se posicionam em relação ao trabalho, à liderança e às organizações (Borges & Silva, 2013).

# REVISTA TÓPICOS

---

Denominada no contexto da administração como Geração Z, essa geração também recebe outros nomes em diferentes áreas do conhecimento. Na educação, por exemplo, é comum encontrá-los descritos como nativos digitais ou ainda como "Homo Zappiens". Outros termos também são utilizados para se referir a esse grupo, como "Geração Digital", "Geração Internet" ou "Geração Next". Ainda em processo de consolidação nos estudos acadêmicos, essa faixa geracional é chamada de Geração Z principalmente por apresentar um comportamento caracterizado pela constante alternância de foco, uma espécie de “troca de canais” contínua, que revela competência para lidar com múltiplas demandas de forma paralela. Essa habilidade de alternar rapidamente entre atividades é uma marca importante do seu perfil comportamental (Colet & Mozzato, 2019).

Esses jovens desenvolveram uma forma de pensar moldada por um ambiente ágil, interativo e repleto de estímulos tecnológicos. Essa característica está relacionada ao contexto altamente digitalizado no qual a juventude atual cresceu, com acesso precoce e cotidiano a internet, celulares e computadores. Lidam com naturalidade com dispositivos digitais, mostrando facilidade para processar informações rapidamente e para realizar várias tarefas simultaneamente. Além disso, estão constantemente conectados por meio de redes sociais e aplicativos de mensagens, utilizando tecnologias móveis como canais essenciais para sociabilidade e atualização constante sobre o cenário global. Esse contato frequente com múltiplas plataformas e canais de informação, contribuiu para o desenvolvimento de novas formas de aprender, comunicar-se e trabalhar. No âmbito profissional, são descritos como trabalhadores ágeis, criativos e que buscam reconhecimento, rápida

# REVISTA TÓPICOS

---

ascensão na carreira, autonomia, qualidade de vida e ambientes organizacionais saudáveis que valorizem propósito, responsabilidade social e inovação (Colet & Mozzato, 2019).

Antunes (2025) destaca que embora sejam reconhecidos por sua agilidade, criatividade, dinamismo e capacidade de inovar, os jovens da Geração Z costumam ter dificuldade em lidar com recusas ou negativas. Isso pode estar relacionado ao fato de terem sido criados por pais mais protetores, o que exerce forte influência em suas personalidades. Essas influências se manifestam nos aspectos social, emocional e intelectual, dificultando o desenvolvimento da autonomia e a adaptação às mudanças da vida adulta. Muitos pais, preocupados em proteger os filhos de dificuldades semelhantes às que enfrentaram, acabam acompanhando de perto suas atividades, utilizando inclusive recursos tecnológicos para monitorar seu cotidiano, na intenção de garantir maior segurança e bem-estar para eles. Além disso, tendem a alternar rapidamente entre tarefas, perdendo e retomando o foco com facilidade. Por isso, seu aprendizado costuma ser mais superficial, sem aprofundamento consistente das informações. Essa geração valoriza métodos práticos de aprendizagem, muitas vezes questionando abordagens tradicionais de ensino, como as oferecidas pelas universidades, preferindo aprender por meio da experiência direta. Como consequência, podem apresentar dispersão em suas atividades, mudando de uma tarefa para outra em questão de segundos.

Sobre isso Melo et al., (2019) ressaltam que os nativos digitais demonstram um alto nível de autoconfiança e uma visão otimista quanto às suas

# REVISTA TÓPICOS

---

perspectivas profissionais. Possuem uma marcada vocação empreendedora, com preferência por ambientes que permitam autonomia e liberdade de ação. Além disso, são conhecidos por sua criatividade e capacidade de inovar. Os referidos autores destacam que os nativos digitais estão ingressando no mercado de trabalho e assumindo um papel cada vez mais ativo nas rotinas das organizações. No entanto, apresentam traços próprios em relação ao ambiente corporativo, como elevado nível de ambição, confiança em si mesmos e uma visão positiva sobre o futuro. Além disso, tendem a rejeitar estruturas hierárquicas tradicionais, demonstrando preferência por ambientes de trabalho onde possam se comunicar diretamente com seus líderes e participar mais ativamente das decisões. Em contrapartida, podem apresentar dificuldade em se adaptar a métodos tradicionais de trabalho e requerem orientações claras, já que tendem à dispersão.

Somado a isso, essa nova força de trabalho traz habilidades comportamentais valorizadas no mercado atual, como raciocínio rápido e facilidade com tecnologia. São conectados, dinâmicos, criativos, inovadores e proativos, com capacidade para multitarefas, boa adaptação a imprevistos e uma postura otimista diante dos desafios, além de abertura para a diversidade. Caracterizam-se também por sua comunicação virtual fluida, independência e habilidade para lidar com grandes volumes de informação. Demonstram desapego em relação a vínculos empregatícios tradicionais, valorizando autonomia e não hesitando em trocar de emprego para buscar melhores oportunidades. Em termos de expectativas, buscam ambientes corporativos flexíveis que lhes permitam propor ideias, desenvolver-se profissionalmente, atuar de forma colaborativa e utilizar tecnologia constantemente. Procuram

# REVISTA TÓPICOS

---

ainda experiências enriquecedoras, benefícios atrativos e a chance de contribuir para a sociedade (Catho, 2021).

Spada et al. (2024) ressaltam que a transformação da força de trabalho exige que as organizações adotem novas posturas e estratégias de gestão, considerando que muitos jovens da Geração Z não valorizam necessariamente a permanência prolongada em um mesmo emprego. Para esses profissionais, sentir-se integrado a uma comunidade maior dentro da organização, assim como compreender claramente os valores, a visão e os objetivos estratégicos da empresa, é essencial. Com o aumento progressivo da participação da Geração Z no mercado de trabalho, torna-se essencial que as empresas entendam suas perspectivas, preferências e expectativas em relação ao ambiente profissional. Os valores individuais, que se desenvolvem a partir de uma estrutura geral de princípios pessoais, influenciam diretamente o comportamento no trabalho. Esses valores determinam como os indivíduos percebem a importância do trabalho, seus sentimentos em relação às tarefas, o orgulho que sentem em suas funções e a forma como avaliam a organização em que estão inseridos. Eles impactam também o desenvolvimento de competências, a escolha de oportunidades profissionais e a mobilidade no ambiente de trabalho ao longo do tempo. Em outras palavras, os autores explicam que os valores gerais orientam os valores específicos aplicados ao contexto laboral, e a relevância que cada pessoa atribui a eles influencia a busca por determinadas condições, experiências e características no trabalho. Sendo assim, é possível perceber que os valores relacionados ao trabalho refletem aquilo que os indivíduos consideram mais importante ou desejável em suas atividades profissionais,

# REVISTA TÓPICOS

---

guiando suas decisões e atitudes dentro das organizações. Apesar de existirem estudos que analisam as características da Geração Z enquanto estudantes e suas aspirações de carreira, há uma lacuna em pesquisas que explorem diretamente os valores que esses jovens atribuem ao trabalho. Nesse sentido, compreender esses valores se torna fundamental para que os gestores e tomadores de decisão possam desenvolver políticas e práticas de gestão de pessoas mais eficazes. Isso inclui ações estratégicas de recrutamento, seleção, integração e desenvolvimento, que estejam alinhadas com as expectativas da nova geração. Ao conhecer os valores, preferências e motivações da Geração Z, as organizações têm condições de criar ambientes de trabalho mais engajadores, promovendo retenção de talentos e estimulando o desempenho, além de favorecer a adaptação das práticas organizacionais às necessidades de um público jovem que busca propósito, pertencimento e significado em sua atuação profissional.

### **3. IMPACTOS E DESAFIOS DA GERAÇÃO Z PARA A GESTÃO ORGANIZACIONAL**

Administrar pessoas com o objetivo de alcançar os melhores resultados organizacionais a partir do trabalho que realizam é um princípio fundamental da gestão. No entanto, lidar com indivíduos no cotidiano corporativo está longe de ser uma tarefa simples. A gestão de pessoas é uma atividade complexa que exige do responsável não apenas conhecimentos técnicos, mas também habilidades humanas e conceituais. Nesse processo, os gestores assumem papel central, coordenando as atividades de outros colaboradores e exercendo funções de liderança. A forma como cada gestor

# REVISTA TÓPICOS

---

conduz sua equipe pode variar de acordo com a cultura e o modelo de gestão adotado pela organização. O papel do gestor, portanto, é de grande relevância, pois liderar diferentes perfis de colaboradores demanda flexibilidade, capacidade de gerenciar conflitos e a manutenção de canais de comunicação eficazes, fatores essenciais para o bom desempenho da organização (Boldrini & Lucena, 2014).

Esse desafio se intensifica quando se considera a necessidade de mudanças organizacionais constantes, próprias de um ambiente de trabalho em transformação. Tais mudanças nem sempre são bem recebidas, já que a convivência entre gerações distintas pode gerar resistências e choques de valores. Profissionais mais experientes, por vezes, veem os mais jovens como pouco respeitosos, enquanto estes costumam considerar os anteriores conservadores ou ultrapassados. Essa percepção mútua negativa contribui para conflitos que afetam diretamente a produtividade e o clima organizacional, exigindo dos líderes habilidade para mediar tensões e promover um ambiente mais colaborativo e respeitoso (Morais & Cova 2025).

Dentro desse contexto de diversidade geracional e de transformações constantes, a chegada da Geração Z ao mercado de trabalho traz desafios ainda mais específicos. O cenário atual da esfera profissional tem imposto novos desafios aos gestores, especialmente relativo à captação e manutenção de talentos. A dificuldade para ocupar as vagas disponíveis não está relacionada apenas à falta de profissionais qualificados, mas também ao nível mais elevado de expectativas e exigências por parte dos candidatos,

# REVISTA TÓPICOS

---

especialmente entre os mais jovens. Em um contexto onde o acesso à informação é instantâneo e constante, cresce o número de jovens insatisfeitos com suas trajetórias e em busca de vivências mais alinhadas aos seus valores pessoais e profissionais (Rech, Viêra & Anschau, 2017).

Como desdobramento dessa realidade, os mesmos autores apontam ainda que as relações de trabalho vêm se tornando mais flexíveis e menos estruturadas nos moldes tradicionais. Observa-se uma tendência de estruturas hierárquicas mais enxutas, com a redução de vínculos empregatícios tradicionais, como o trabalho por tempo indeterminado e em tempo integral. Paralelamente, cresce a cobrança por maior participação, qualificação e engajamento dos colaboradores, concomitantemente com a busca das organizações por reduzir seus quadros de funcionários diretos.

## **4. BOAS PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS PARA CONQUISTAR E ENGAJAR A NOVA GERAÇÃO**

O ambiente administrativo está em constante transformação, especialmente quando se trata da gestão de pessoas, que busca compreender a diversidade dos indivíduos como um elemento essencial no processo de condução das organizações. Mais do que planejar, desenvolver e acompanhar as relações de trabalho, a gestão procura promover a satisfação e o bem-estar dos colaboradores. Nesse contexto, o clima organizacional, derivado da cultura interna da empresa, exerce influência direta sobre esses aspectos. Compreender as particularidades e diferenças individuais, portanto, é um passo essencial para favorecer a integração, o desempenho e a convivência dentro das organizações (Boldrini & Lucena, 2014).

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

Considerando a diversidade de perfis e valores presente nas equipes, um dos maiores desafios enfrentados pelas organizações está na convivência entre diferentes gerações. Cada grupo traz consigo expectativas e formas próprias de se relacionar, e quando essas diferenças não são bem administradas, podem surgir conflitos. Por outro lado, essas distinções também representam oportunidades de aprendizado mútuo e de inovação. Nesse sentido, o papel da liderança é fundamental, pois cabe aos gestores reconhecer essas diferenças e transformá-las em pontos de fortalecimento coletivo, promovendo ambientes de maior colaboração e respeito (Morais & Cova, 2025).

Diante desse cenário, a chegada dos jovens contemporâneos ao ambiente corporativo intensifica os desafios para os gestores, que precisam rever práticas de gestão, comunicação e cultura interna para conquistar, envolver e fidelizar esses novos profissionais. Diferentemente das gerações anteriores, a Geração Z apresenta outras expectativas sobre o ambiente corporativo, valorizando autonomia, propósito, inovação, bem-estar e um relacionamento mais horizontal com a liderança. Para lidar com essas demandas, torna-se essencial compreender quais estratégias e práticas organizacionais são mais eficazes para criar locais de trabalho que estejam em harmonia com os valores, interesses e formas de se relacionar desses profissionais.

Para enfrentar esses desafios e atender às expectativas da Geração Z, Lima et al., (2022) destacam a importância de ações que valorizem a voz e a participação desses jovens, como escutá-los ativamente e reconhecer suas ideias. Benefícios atrativos, planos de carreira personalizados, feedbacks

# REVISTA TÓPICOS

---

constantes e oportunidades concretas de desenvolvimento são elementos que impulsionam o entusiasmo e reduzem a rotatividade. Além disso, ambientes menos burocráticos e mais flexíveis, que proporcionem autonomia e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, são altamente valorizados. A oferta de capacitação contínua também é essencial, pois demonstra preocupação com o crescimento individual e reforça o vínculo com a organização. Para os autores, conquistar e reter talentos da Geração Z requer a criação de um ambiente laboral inovador, inclusivo e que estimule o aprimoramento desses indivíduos.

Da Silva (2024) complementa que, diferentemente das gerações anteriores, esses jovens desejam atuar em empresas que utilizem tecnologias modernas, compartilhem seus valores, estejam abertas ao diálogo e promovam impacto positivo na sociedade. Embora a remuneração ainda seja relevante, eles priorizam crescimento na carreira e vínculos positivos com a comunidade ao redor. Assim, para conquistar e preservar esses profissionais, é necessário que as organizações demonstrem compromisso real com práticas ambientais, sociais e de governança (ASG), pois essa geração valoriza o propósito do trabalho e manifesta maior motivação ao atuar em corporações reconhecidas por suas ações responsáveis diante da sociedade e de seus públicos.

Complementando essas práticas, é fundamental que os líderes estejam atentos às necessidades específicas desses profissionais, oferecendo direcionamentos claros, promovendo ambientes flexíveis e compreendendo que o convívio social entre diferentes gerações exige respeito, adaptação e abertura ao diálogo. Mais do que focar nas diferenças, é essencial adotar

# REVISTA TÓPICOS

---

estratégias que favoreçam a integração e o aproveitamento das potencialidades de cada grupo geracional no ambiente organizacional (Da Costa, 2024).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A avaliação apresentada neste estudo demonstrou que, embora algumas empresas já estejam desenvolvendo estratégias para lidar com as demandas desses profissionais emergentes, muitas ainda não estão plenamente preparadas para acolher e manter esses profissionais. Identificou-se que os desafios não se limitam à adoção de novas tecnologias ou à oferta de benefícios atrativos, mas envolvem mudanças estruturais e culturais nas organizações. Com base na revisão integrativa da literatura, foi possível refletir criticamente sobre as principais lacunas enfrentadas pelas empresas e apresentar estratégias eficazes voltadas à criação de um contexto laboral mais dinâmicos, colaborativos e alinhados aos valores dessa geração.

Nesse contexto, a liderança consciente e a adaptação organizacional emergem como pilares fundamentais para o sucesso dessa integração. A liderança deve estar preparada para atuar com escuta ativa, empatia e propósito, promovendo relações horizontais e incentivando o protagonismo dos jovens profissionais. Da mesma forma, as organizações precisam flexibilizar suas estruturas, atualizar práticas de gestão e construir culturas inclusivas que favoreçam o engajamento e a melhoria constante. Assim, o presente estudo cumpriu seus objetivos ao propor uma análise crítica e propositiva sobre a adequação das empresas para a Geração Digital,

# REVISTA TÓPICOS

---

evidenciando que o futuro do trabalho demanda, cada vez mais, consciência, inovação e abertura para a transformação.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Antunes, F. D. P. (2025). Geração Z no mercado de trabalho e a percepção dos líderes sobre a atuação desses profissionais. Disponível em 26 de agosto de 2025

<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/264942/PGCG0116-D.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>

Boldrini, B. C., & Lucena, W. M. (2014). Os desafios enfrentados pelas organizações atuais pela inserção da “geração z” no mercado de trabalho. Destarte, 4(2), 45-63.

Borges, M. de L., & Silva, A. G. da. (2013). Implicações de um cenário multigeracional no ambiente de trabalho: diferenças, desafios e aprendizagem. Disponível em 26 agosto, 2025, de <https://docplayer.com.br/63435120-Implicacoes-de-um-cenario-multigeracional-no-ambiente-de-trabalho-diferencas-desafios-e-aprendizagem.html> Acessado em 6 de agosto de 2025.

Catho. (2021). Geração Z no mercado de trabalho: como atrair e reter esses talentos? Disponível em 7 agosto, 2025, de

<https://paraempresas.catho.com.br/geracao-z-no-mercado-de-trabalho/>

Acessado em 7 de agosto de 2025.

# REVISTA TÓPICOS

---

Colet, D. S., & Mozzato, A. R. (2019). Nativos digitais: características atribuídas por gestores à geração Z. *Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle*, 8(2), 25-40.

da Costa, J. C. (2024). Geração Z: Perspectiva no mercado de trabalho. *Revista Tópicos*, 2(16), 1-14.

Da Silva, R. N. C. (2024). A singularidade da geração Z no mercado de trabalho. *Revista Tópicos*, 2(15), 1-12.

Lima, E. T., Boniolo, M. C., de Carvalho Midões, T., & de Oliveira, M. A. (2022). Geração Z no mercado de trabalho: fatores que incentivam a motivação dos jovens nas organizações. *Revista Científica Acerte*, 2(6), e2677.

Melo, A. D. O., Tavares, M. V. B., Felix, B. D. S., & Dos Santos, A. C. B. (2019). Identidade da geração Z na gestão de startups. *Revista Alcance*, 26(3), 320-333.

Morais, E. M., & Cova, M. C. R. (2025). Desafios da liderança intergeracional com a Geração Z no ambiente organizacional. *International Journal of Scientific Management and Tourism*, 11(2), e1298. <https://doi.org/10.55905/ijsmtv11n2-006>

Rech, I. M., Viêra, M. M., & Anschau, C. T. (2017). Geração Z, os nativos digitais: como as empresas estão se preparando para reter esses profissionais. *Revista Tecnológica*, 6(1), 152-166.

# REVISTA TÓPICOS

---

SPADA, Rafael; GONÇALVES, Júlia; RUFFATTO, Juliane. Perspectivas da Geração Z sobre Valores no Trabalho: Uma Revisão da Literatura. Revista Brasileira de Orientação Profissional, v. 25, n. 2, p. 159-170, 2024.

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**