

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

O IMPACTO DA GERAÇÃO Z NO CONTEXTO DO AMBIENTE DE TRABALHO

Amanda Garcia de Souza, Ana Clara Costa Carvalhais, Audrey Willian Oliveira Damaceno e Nicole dos Santos Alves.

Orientadores: Mônica Silva e Maximilian Espuny.

Escola Técnica Estadual Professora Ilza Nascimento Pintus, Avenida Salmão, 570, Parque Residencial Aquarius – 12246-260, São José dos Campos-SP, Brasil,
amandagarciaadesouza2017@gmail.com, ana.carvalhais@etec.sp.gov.br,
audreywillian26123@gmail.com, nicole.alves14@etec.sp.gov.br, monica.psi@gmail.com e
mespuny@hotmail.com

Resumo

O objetivo deste artigo é identificar os principais impactos da Geração Z sob o ambiente de trabalho mapeados na literatura recente, com o fim de análise dos fatores negativos e positivos desta geração em relação a produtividade no trabalho. Trata-se de uma análise de conteúdo de seis artigos científicos, dos quais foram identificados cinco fatores imersos no tema. Os resultados mostram uma geração marcada pela tecnologia, portadora de fortes valores ecológicos e ao social, além de ser um grupo ansioso com sua entrada no mercado que traz aspectos importantes para a gestão organizacional. Em síntese, sabe-se que jovens deste grupo são amplamente conectados com o tecnológico, podendo assim, trazer avanços e inúmeras inovações para os meios organizacionais, sendo boas ou ruins. A integração e desenvolvimento dos talentos desses jovens da Geração Z pode ser de grande ajuda operacional.

Palavras-chave: Geração Z. Ambiente de trabalho. Tecnologia.

Curso: Ensino Médio integrado ao Técnico Administração.

Introdução

A entrada dos jovens de 18 a 24 anos no mercado de trabalho, ambiente o qual é moldado pelas gerações anteriores, como por exemplo, as Gerações X e Y, trouxe consigo um conflito organizacional. A partir deste cenário, um estudo feito pela *Cigna International Health* (2023) com quase 12 mil trabalhadores de todo mundo aponta que 91% dos jovens relatam estarem estressados no ambiente profissional. Ademais, 98% apresentam sintomas de esgotamento na realização de sua função laboral.

Em sua essência, cada geração apresenta padrões de comportamentos e pensamentos diferentes. Nesse sentido, o mercado de trabalho se depara frente a um conflito gerado pelas diferenças entre gerações, neste caso os *Millenials* e a Geração Z, que tem como definição sociológica pessoas nascidas entre 1995 e 2010. Assim, atualmente, este público está ingressando no mercado de trabalho enquanto os *Millenials* podem ser definidos como a geração anterior a esta, que já está no mercado de trabalho (RECH; VIÊRA; ANSCHAU, 2017).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os também denominados de *Pós-Millenials*, representam 24% da população brasileira. Portanto, compreender essa significativa massa populacional no mercado de trabalho é importante essencialmente para os trabalhadores e estudantes de Recursos Humanos, habilitando-os à gestão da respectiva geração e, paralelamente, ao bom convívio com outras gerações presentes no mercado de trabalho.

Diante do exposto, a questão que norteava esta pesquisa é “quais são os principais elementos sobre Geração Z identificados na literatura recente?”. Para respondê-la, o objetivo deste trabalho é analisar fatores que impactam a Geração Z em sua produtividade no trabalho e a sobrecarga profissional. Assim, este trabalho terá, além da introdução, as seções de metodologia, resultados, discussão, conclusão e referências.

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

Metodologia

O trabalho consiste em uma análise de conteúdo que busca identificar as relações entre o objeto de estudo e outros fatores (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). Também de acordo aos autores, trata-se de uma pesquisa aplicada, dirigida à solução de problemas específicos. Possui abordagem qualitativa focada na compreensão aprofundada de um grupo social, neste caso, a Geração Z, em vez de dados numéricos (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). O procedimento utilizado é descritivo, visando descrever as características desse grupo e estabelecer relações entre variáveis (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

O estudo utilizou as plataformas SciELO e Google Acadêmico para buscar trabalhos anteriores relacionados à Geração Z, ou *GenZ*, como tal grupo é comumente conhecido, e ao mercado de trabalho. Desta busca, selecionamos 6 materiais que foram lidos para identificar fatores relacionados ao tema e, em seguida, agrupados em 5 categorias como consta na seção de resultados.

Resultados

Nesta seção, foram apresentados os resultados provenientes da análise de conteúdo, conforme a Tabela 1.

Tabela 1 – Identificação de Elementos dos Impactos da Geração Z no Mercado de Trabalho

Autor	Tecnologia e a GenZ	Valores sociais da GenZ	Problemas organizacionais da GenZ	Conflitos da GenZ	Visão sobre o mercado de trabalho
Garay (2010)		x			x
Moreira (2022)	x	x		x	
Berdu et.al (2015)	x	x			x
Achmad et.al (2023)	x	x	x		x
Santos (2019)	x		x		x
Maioli (2017)	x	x	x	x	x

Fonte: Autores (2023)

A Tabela 1 identifica os seguintes dados sobre a Geração Z: relação com a tecnologia, valores sociais, problemas organizacionais, conflitos e visão sobre o mercado de trabalho.

Em síntese, segundo Maioli (2017), a Geração Z, nascida em um ambiente tecnológico, demonstra facilidade com a tecnologia, utilizando várias plataformas para o seu aprendizado. Eles buscam empregos alinhados com seus objetivos pessoais e valores, incluindo preocupações ambientais e sociais. No entanto, a liderança e o desenvolvimento desses talentos podem ser desafiadores, afetando a retenção dos funcionários pertencentes a este grupo (ACHMAD, 2023; MAIOLI, 2017). A constante exposição a informações gera impaciência em relação a tarefas cotidianas sem tecnologia, resultando em um desejo por imediatismo (GREEN; MCCANN, 2021; SANTOS, 2019). Maioli (2017) e outros autores ainda afirmam que para se sentirem satisfeitos no trabalho, esta geração valoriza reconhecimento, comunicação eficaz, flexibilidade, justiça organizacional e integração entre colegas.

Discussão

Segundo Tapscott (2010), os valores que movem a Geração Z seriam o anseio por liberdade, inovação e colaboração. O hábito de utilizar a tecnologia e o acesso fácil à informação, como citado anteriormente, traz dificuldades em realizar atividades analógicas. Conforme Green e MacCann (2021), o que explicaria a impaciência desses indivíduos em relação às atividades cotidianas analógicas, seria o constante contato com informações rápidas e claras. Entretanto, esta mão de obra pode ser considerada indispensável por sua facilidade de lidar com tecnologias, sua vontade de adquirir conhecimento rapidamente e por sua menor resistência frente às mudanças (BERDU *et al.*, 2015).

Essa geração espera do trabalho pelo menos três chaves: seguridade econômica, integração e acompanhamento na empresa e rotina flexível (MAIOLI, 2017). Além desses tópicos, também são

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

priorizados relações sociais, realização pessoal, plano de carreira e aprovação social como fatores motivadores (BERDU *et al.*, 2015; GARAY, 2009). Devido sua natureza realista, esta geração pode facilmente decidir deixar a empresa. Isso cria um problema de retenção destes funcionários, que só seria resolvido com a criação de melhores oportunidades de carreira, promoções do cargo e melhores remunerações (ACHMAD, 2023). Ademais, a maior dificuldade atual das empresas é desenvolver um modelo de gestão de talentos que esteja apto a integrar e balancear diversas expectativas. As organizações estão pouco preparadas para incorporar as novas gerações, especialmente a *GenZ* com suas características únicas (MAIOLI, 2017).

Conclusão

Portanto, a presença de uma geração movida pelas telas pode, em tese, trazer mudanças para os meios organizacionais, sendo boas ou ruins. Achmad (2023) disserta que integrar e desenvolver talentos desses muitos jovens pode ser de grande ajuda operacional. A diferença marcante das formas de pensamento entre as gerações deve ser explorada, miscigenar tais comportamentos nas diferentes áreas da organização irá dinamizar os serviços e contribuir para a empresa.

O conteúdo deste artigo contribui no âmbito teórico ao fazer a junção de diferentes aspectos da Geração Z. Essas informações podem ser aproveitadas no mercado profissional ao tentar entender os padrões de funcionários *Pós-Millennials* e montar ambientes propícios para esse grupo, auxiliando uma melhor gestão.

A limitação de experiência técnica impossibilitou de aplicar essas descobertas no mercado profissional, ficando um trabalho muito mais teórico do que de campo. A sugestão de pesquisa que se aponta é um novo estudo de melhores técnicas para entrosar as diferentes gerações dentro do real ambiente profissional.

Referências

- ACHMAD, L. I.; NOERMIJATI, ; ROFIATY, ; IRAWANTO, D. W. Job satisfaction and employee engagement as mediators of the relationship between talent development and intention to stay in Generation Z workers. **International Journal of Professional Business Review**, v. 8, n. 1, p. 1-19, 2023. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/download/70183>. Acesso em: 10 abr. 2023.
- BERDU, I. G. et al. A indústria da construção civil e a geração Z: argumentos para atrair jovem para o setor. In: SIMPÓSIO BRASILEIRO DE GESTÃO E ECONOMIA DA CONSTRUÇÃO (SIBRAGEC), 9., 2015, São Carlos. **Anais [...]**. São Carlos: Associação Nacional de Tecnologia no Ambiente Construído, 2015. p. 342-349. Disponível em: http://www.infohab.org.br/sibraelagec2015/artigos/SIBRAGEC-ELAGEC_2015_submission_60.pdf. Acesso em: 20 abr. 2023.
- CIGNA HEALTHCARE. **Cigna 360 Global Well-Being Survey: Exhausted by Work – The Employer Opportunity**, 2022. Disponível em: <https://www.cignaglobalhealth.com/static/docs/pdfs/na/cigna-360-global-well-being-survey-2022-employer-opportunity.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2023.
- SANTOS, S. S. S. *et al.* Satisfação e motivação no trabalho: insights sobre percepção da justiça distributiva e remuneração estratégica por indivíduos da Geração Z. **Revista de Ciências da Administração**, [S. l.], v. 21, n. 54, p. 77–94, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2019.e34784>. Acesso em: 7 abr. 2023.
- GARAY, A. B. S. As representações sociais de jovens participantes de projeto social de inserção no mercado de trabalho. **Revista de Gestão**, v. 18, n. 1, art. 6, p. 93-109, 2011. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/download/5330>. Acesso em: 13 abr. 2023.

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa**. 1. ed. Rio Grande do Sul: UFRGS, 2009. *E-book*. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/52806/000728684.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 2 abr. 2023.

GREEN, D. D.; MCCANN, J. The Coronavirus effect: how to engage generation z for greater student outcomes. *Management and Economics Research Journal*. In: 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. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**. Espírito Santo, v. 103 n. 264, 2022. Seção Estudos. Disponível em: <http://rbep.inep.gov.br/ojs3/index.php/rbep/article/view/5056>. Acesso em: 13 abr. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico**, 2010. Disponível em: <https://brasilemsintese.ibge.gov.br/populacao/distribuicao-da-populacao-por-grandes-grupos-de-idade.html>. Acesso em: 17 abr. 2023.

MAIOLI, E. New Generations and Employment: An Exploratory Study about Tensions Between the Psycho-social Characteristics of the Generation Z and Expectations and Actions of Organizational Structures Related with Employment. 1. ed. **Journal of Business**, v. 2, n. 1, 2017. Seção Artigos. Disponível em: <https://journalofbusiness.us/index.php/site/article/view/53/25>. Acesso em: 20 abr. 2023.

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. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**. Espírito Santo, v. 103 n. 264, 2022. Seção Estudos. Disponível em: <http://rbep.inep.gov.br/ojs3/index.php/rbep/article/view/5056>. Acesso em: 13 abr. 2023.

RECH, I.; VIÊRA, M. M.; ANSCHAU, C. T. Geração z, os nativos digitais: como as empresas estão se preparando para reter esses profissionais. **Revista tecnológica**, v. 6, n. 1, p. 152-166, 2017. Disponível em: <https://uceff.edu.br/revista/index.php/revista/article/view/223>. Acesso em: 17 abr. 2023.

TAPSCOTT, D. **A hora da geração digital: como os jovens que cresceram usando a internet estão mudando tudo, das empresas aos governos**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2010. *E-book*. Disponível em: <https://buscaintegrada.ufrj.br/Record/aleph-UFR01-000834057/Details>. Acesso em: 7 abr. 2023.