



University of  
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Unversitário Santo Agostinho

# revistafsa

[www4.fsnet.com.br/revista](http://www4.fsnet.com.br/revista)

Rev. FSA, Teresina, v. 21, n. 8, art. 10, p. 211-238, ago. 2024

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2024.21.8.10>

DOAJ DIRECTORY OF  
OPEN ACCESS  
JOURNALS

WZB  
Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung



Zeitschriftendatenbank



MIAR



## Geração Z e as Representações Sociais Acerca do Mundo do Trabalho

### Generation Z and Social Representations of the World of Work

#### Elisabeth Thaiane Tercino de Araújo

Doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Lavras

Mestra em Administração pela Universidade Federal de Lavras

Tutora do Centro Unversitário de Lavras

E-mail: [elisabethtercino@yahoo.com.br](mailto:elisabethtercino@yahoo.com.br)

#### José Edemir da Silva Anjo

Doutor em Administração pela Universidade Federal de Lavras

Pós-doutorado em Administração pela Universidade Federal do Espírito Santo

E-mail: [josedemir@gmail.com](mailto:josedemir@gmail.com)

#### Mônica Carvalho Alves Cappelle

Doutora em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais

Professora da Universidade Federal de Lavras

E-mail: [edmo@ufla.br](mailto:edmo@ufla.br)

**Endereço: Elisabeth Thaiane Tercino de Araújo**  
Rua Otacílio Negrão de Lima, n 127, Apt. 301 – Centro.  
CEP: 37200-000, Lavras/MG, Brasil.

**Endereço: José Edemir da Silva Anjo**  
Av. Fernando Ferrari, 514 - Goiabeiras, Vitória. ES -  
CEP 29075-910 – Vitória, ES, Brasil.

**Endereço: Mônica Carvalho Alves Cappelle**  
Rua das Quaresmeiras, 36, Jardim Samaúma. CEP:  
37205-408 - Lavras, MG, Brasil.

**Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues**

**Artigo recebido em 15/03/2024. Última versão recebida em 02/04/2024. Aprovado em 03/04/2024.**

**Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).**

**Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação**



## RESUMO

Este artigo aborda a percepção da Geração Z sobre o trabalho, considerando as distintas realidades e experiências geracionais no Brasil, um país marcado por profundas desigualdades sociais. O estudo se propõe a entender as representações sociais dos jovens relacionadas ao trabalho, explorando como estas refletem e são influenciadas por transformações demográficas e organizacionais. Com base na literatura, identifica-se que colaboradores de diferentes gerações, incluindo Geração X, Y, Z e Baby Boomers, coexistem no ambiente de trabalho, cada um com suas expectativas, valores e motivações específicas em relação ao emprego. Essa diversidade gera desafios significativos para a gestão organizacional, que deve mediar as variadas perspectivas para evitar conflitos e facilitar a adaptação e assimilação de novos membros. O estudo emprega uma abordagem qualitativa, utilizando questionários e a Técnica de Associação Livre de Palavras (TALP) para coletar dados de jovens nascidos entre 1995 e 2009. A análise interpretativa dos dados coletados visa a desvelar as complexas relações desses jovens com o trabalho, entendendo como essas percepções são construídas socialmente e como influenciam suas experiências e expectativas. A pesquisa se fundamenta na Teoria das Representações Sociais (TRS) para analisar como os jovens estruturam sua realidade social e como isso afeta sua inserção e comportamento no mundo do trabalho. Os resultados buscam oferecer insights sobre as aspirações, necessidades e motivações da Geração Z no contexto laboral brasileiro, destacando a relevância de compreender tais dinâmicas para promover ambientes de trabalho mais harmoniosos e produtivos.

**Palavras-chave:** Geração Z. Trabalho. TRS. Análise de Conteúdo.

## ABSTRACT

This article addresses Generation Z's perception of work, considering the different realities and generational experiences in Brazil, a country marked by profound social inequalities. The study aims to understand the social representations of young people related to work, exploring how they reflect and are influenced by demographic and organizational transformations. Based on the literature, it is identified that employees from different generations, including Generations X, Y, Z and Baby Boomers, coexist in the workplace, each with their specific expectations, values and motivations in relation to employment. This diversity creates significant challenges for organizational management, which must mediate the varied perspectives to avoid conflicts and facilitate the adaptation and assimilation of new members. The study employs a qualitative approach, using questionnaires and the Free Word Association Technique (TALP) to collect data from young people born between 1995 and 2009. The interpretative analysis of the collected data aims to reveal the complex relationships of these young people with work, understanding how these perceptions are socially constructed and how they influence their experiences and expectations. The research is based on the Theory of Social Representations (TRS) to analyze how young people structure their social reality and how this affects their insertion and behavior in the world of work. The results seek to offer insights into the aspirations, needs and motivations of Generation Z in the Brazilian labor context, highlighting the relevance of understanding such dynamics to promote more harmonious and productive work environments.

**Keywords:** Generation Z. Work. TRS. Content Analysis.

## 1 INTRODUÇÃO

O recorte temporal de pessoas nascidas em um dado período e influenciadas por eventos, tendências e/ou desenvolvimento muito próximo é chamado de geração (ZULFIKAR *et al.*, 2021). Nesse sentido, a cultura e a literatura acadêmica sugerem que cada corte geracional possui inúmeras características e preferências que distinguem suas tendências no local de trabalho (LESTER *et al.* 2012). Contudo, em um país muito desigual como o Brasil, inúmeros são os processos sociais subjacentes os quais implicam uma ampla diversidade, se comparado ao padrão europeu, conforme esboçado pela literatura (CARDOSO, 2015). A experiência geracional no país reflete a desigualdade e a hierarquia, uma vez que diferentes classes sociais experimentaram, à sua maneira, a socialização e a inserção no mercado de trabalho e construíram, à sua maneira, a sucessão geracional, sendo esta em muitas vezes, incomensuráveis e irredutíveis umas às outras (CARDOSO, 2015).

Embora o recorte geracional brasileiro seja plural (CARDOSO, 2015), comumente vê-se no ambiente organizacional pelo menos três cortes geracionais trabalhando simultaneamente. São eles Geração X, Geração Y e os Jovens Z. Não obstante, é possível que também compartilhem o ambiente organizacional os denominados *Baby Boomers*. Dessa maneira, colaboradores de diferentes gerações podem possuir expectativas variadas sobre o que querem e atribuírem valores diferentes ao trabalho, tanto do ponto de vista intrínseco, quanto extrínseco (LESTER *et al.*, 2012).

Devido a essas questões subjetivas, os grupos geracionais podem vivenciar a experiência do trabalho de diferentes maneiras, o que influencia inclusive as suas aspirações, necessidades e motivações (LESTER *et al.*, 2012). Todavia, as mudanças demográficas e organizacionais sem precedentes são e continuarão a moldar as oportunidades e experiências de carreira, inclusive para os jovens que estão prestes a iniciar ou iniciando suas jornadas laborais (GRAF; BARTLETT, 2020).

Em decorrência disso, as características, valores e expectativas muito distantes umas das outras podem impactar significativamente o contexto organizacional, tendo em vista a necessidade dos gestores de rotineiramente precisarem evitar conflitos, auxiliando-os em momentos de adaptação e assimilação dos entrantes acerca das nuances existentes no grupo de trabalho (FABRICIO *et al.*, 2018). Assim, a maior diversidade geracional no âmbito do trabalho corroborou com estudos que trouxeram tanto evidências anedóticas, quanto algumas evidências empíricas (LESTER *et al.*, 2012).

As pesquisas que utilizam as discussões sobre geração, de modo geral, são realizadas para identificar comportamentos, consumo, conflitos, crenças, estilos de vida, interesses, preferências e valores dos atores sociais (GOMES, 2017). Esses aspectos corroboram com a diferenciação e/ou associação dos indivíduos ou os grupos (GOMES, 2017), especialmente se o olhar estiver voltado para os indivíduos nascidos no mesmo período de tempo, que, conseqüentemente, compartilham das mesmas experiências sociais e históricas (COLET; MOZZATO; BITENCOURT, 2019). No entanto, questões educacionais, regionais, históricas e sociais brasileiras trouxeram o que Cardoso (2015) trata como problemas das gerações no país. Estes tratam de um contraponto à literatura tradicional dos estudos sobre o tema, sobretudo àqueles dedicados ao contexto europeu e/ou estadunidense.

Chama-nos a atenção a mão de obra multigeracional, bem como os desafios e oportunidades decorrentes disso no ambiente organizacional. Essa luz ao tema deve-se às recentes discussões, sobretudo em redes sociais, as quais evidenciam as diferenças de gerações, sobretudo, no que tangem ao trabalho, comportamento e consumo, sendo este último de diversos segmentos. Logo, dedicamo-nos com a presente pesquisa a compreender as características e o contexto da Geração Z, com vista às suas considerações acerca do mundo do trabalho. Atentando-se às questões geracionais presentes, considera-se relevante compreender como a geração Z interpreta o trabalho e as dinâmicas relacionais nessa conjuntura.

Portanto, este artigo assume como questões norteadoras, as seguintes: Como os jovens da geração z compreendem o trabalho? Quais as representações sociais desses jovens com relação ao mundo do trabalho? Isso posto, este estudo objetiva compreender as representações sociais destes jovens com relação ao fenômeno “trabalho”, tendo em vista que o ato de trabalhar ao longo dos anos passa por ressignificações na medida em que transformações acontecem e dinâmicas sociais se dão sob novos formatos.

Ademais, conforme Campos e Saraiva (2014) enfatizam, a relevância da temática deve-se ao fato de que a autonomia e o reconhecimento social são aspectos que permanecem e manifestam-se na vida dos indivíduos a partir do trabalho. Então, diante do exposto, nota-se que investigar a compreensão das pessoas sobre o fenômeno do trabalho envolve o entendimento não apenas de opiniões que expressam, mas requer a utilização de ferramentas adequadas (MARTIKAINEN; HAKOKÖNGÄS, 2022).

Somado a isso, no Brasil o trabalho é um componente substancial no processo de incorporação das novas gerações ao fluxo da vida coletiva, uma vez que ocorria muito cedo nas biografias (CARDOSO, 2015). Dessa forma, compreende-se que as considerações sobre

a temática são passíveis de apontar achados os quais são inerentes à realidade do Brasil. Para isso, propõe-se o diálogo entre as concepções teóricas sobre a questão geracional, sobretudo no que tange aos jovens Z e à Teoria das Representações Sociais (TRS), orientada pela abordagem do autor Moscovici. Em síntese, a TRS está interessada na compreensão de objetos sociais em termos de ideias e significados dados a eles e comunicados por meio deles (MARTIKAINEN, 2020).

Ao analisar as representações sociais (RS) sobre o trabalho a partir dos indivíduos de um determinado grupo geracional, é uma forma de compreender como estes estão estruturados, bem como estruturam sua realidade social (BOAS, 2017). Em direção a isso, considera-se que as representações são construtivas e constituem o mundo tal qual conhecemos, pois ao serem internalizadas, estas passam a expressar a relação do sujeito com o mundo que ele conhece e simultaneamente o situam nesse contexto.

Para a realização da proposta, este estudo utiliza-se da aplicação de questionários e a utilização da Técnica de Associação Livre de Palavras (TALP), a respeito dos significados atribuídos ao trabalho. A pesquisa assume uma abordagem qualitativa e análise interpretativa, cuja coleta de dados se deu através de questionários respondidos por jovens que atendessem ao interesse de pesquisa, isto é, jovens nascidos entre 1995 e 2009. Feitas as coletas, análise e interpretação dos dados, foram empreendidas de fato as discussões.

Além deste tópico introdutório, o estudo conta com uma fundamentação teórica que apresenta discussões sobre a TRS e como estas podem ser utilizadas como uma forma de compreensão da realidade. Apresentou-se os recortes geracionais, com ênfase no contexto brasileiro e nos jovens Z. Posteriormente, consta o delineamento metodológico, no qual consta a classificação deste estudo, os métodos de coleta e a interpretação dos dados. Nos resultados e discussões são feitos apontamentos sobre os achados, utilizando-se de nuvem de palavras, bem como reflexões acerca das representações sociais evidenciadas nas falas dos participantes dessa pesquisa. Por fim, apresentam-se as considerações finais e as referências utilizadas.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Teoria das Representações Sociais**

As representações sociais referem-se a como os indivíduos organizam e estruturam a sua percepção acerca da realidade social. Esta é uma teoria do conhecimento social segundo a qual as pessoas usam as representações sociais para se orientar no mundo material e social

(MOSCOVICI, 2003). Este movimento data o início na década de 1960, na França, com a instigação de Serge Moscovici, conhecido como um dos autores principais da teoria das representações sociais (BOAS, 2017).

Essa teoria impactou consideravelmente as pesquisas na Europa, Canadá e América Latina, uma vez que sob a inspiração das representações sociais contribuíram com diversas áreas (FIGARI; SKOGEN, 2011; MARTINS-SILVA *et al.*, 2016; MARTIKAINEN; HAKOKÖNGÄS, 2022). Figari e Skogen (2011) destacam que, apesar da influência de outros autores, a escola de Moscovici baseia-se sobretudo na sociologia do conhecimento de Durkheim e na noção de representações coletivas. A ênfase na intersubjetividade como fonte e característica definidora das representações a distingue significativamente da interpretação psicológica clássica destas (FIGARI; SKOGEN, 2011).

As contribuições de Moscovici representam uma ruptura com a compreensão durkheimiana sobre as representações, tendo em vista que, para o autor, as representações devem ser vistas como sociais (MOSCOVICI, 1984). O aspecto comum a ambos se refere à ideia de que o conteúdo e as categorias do pensamento humano permanecem enraizados nas estruturas históricas e culturais. Nesse sentido, para o autor, seu objetivo era criar uma abordagem teórica capaz de elaborar os conteúdos, expressões e consequências do conhecimento social cotidiano (MARTIKAINEN; HAKOKÖNGÄS, 2022).

Walmsley (2004) enfatiza que central para a perspectiva das representações sociais é a crença de que os estados psicológicos são produzidos socialmente e que as representações é o que determina as reações. Assim, as representações são vistas como criações sociais e são, portanto, vistas como parte da realidade social, além de refletirem uma compreensão do senso comum do mundo social (WALMSLEY, 2004). Nessa direção, Nogueira e Grillo (2020) enfatizam que a Teoria da Representação Social trata-se de um modelo teórico o qual objetiva compreender e explicar a construção dos conhecimentos estabelecidos pelo grupo, que se dá a partir do senso comum.

Contudo, para constituir-se como RS, o objeto deve possuir relevância cultural ao grupo, sendo polissêmico e polimorfo, além de lhe conferir diferentes sentidos nos diversos contextos socioculturais em que está inserido e se constrói (JESUÍNO, 2000). Nesse sentido, as representações sociais possibilitam a explicação de fenômenos sociais, além dos objetos concebidos como estranhos ou incomuns presentes naquela realidade social (Anjo; Vieira, 2020).

Moscovici (1984) observou que as representações sociais são formuladas por meio da ação e da comunicação na sociedade e trata-se de uma determinada forma a qual corrobora

com a compreensão e comunicação do que já é sabido (MARTIKAINEN; HAKOKÖNGÄS, 2022). Moscovici (2009) evidencia em sua discussão que as pessoas possuem proposições distintas, com bases nos grupos dos quais fazem parte, nas classes onde se situam e nas culturas que vivenciam.

A TRS proposta por Moscovic (2003) tratou das produções dos saberes sociais, centrando-se na análise da construção e transformação do conhecimento social e no esclarecimento da forma com a qual a ação do pensamento individual se interligava na dinâmica social. Esses aspectos justificam o cunho “social”, além de ressaltarem a concepção de que representação social é construída coletivamente (BOAS, 2017). Assim, as representações sociais são construídas, mantidas, disseminadas e modificadas por meio de dois processos. São elas a ancoragem e a objetivação. Embora esses processos estejam entrelaçados, cada um possui características e funções próprias, sendo útil separá-los para fins analíticos (MARTIKAINEN; HAKOKÖNGÄS, 2022).

A objetivação trata-se da transformação de algo abstrato em algo palpável, concreto. Esta refere-se ao processo de externalização, cujo conteúdo abstrato de uma representação social é expresso por meio de formas simbólicas, como as visuais ou verbais, por exemplo. Moscovici (2003) reforça que neste processo ocorre a união da ideia de não-familiaridade com a de realidade, torna-a verdadeiramente essência da realidade. Em suma, a objetivação é o processo cujo conteúdo mental é transformado em realidade, isto é, consiste na identificação ou construção de um aspecto icônico para um conceito, teoria, ideia nova ou de difícil compreensão (MOSCOVICI, 2003). Trata-se de um processo multinível que consiste em etapas de seleção, esquematização e expressão, por meio das quais o conteúdo de uma representação social, ou melhor, parte dela, é expresso de forma tangível (MARTIKAINEN; HAKOKÖNGÄS, 2022).

Com relação à ancoragem, Moscovici (2003, p. 27) afirma que esta se refere à capacidade de “ancorar ideias estranhas, reduzi-las a categorias e a imagens comuns, colocá-las em um contexto familiar”. É possível considerar que nesse processo as representações sociais existentes são usadas para atribuir sentido aos fenômenos sociais (MOSCOVICI, 1984). Na ancoragem é possível que algo desconhecido e inquietante seja incorporado a uma rede de categorias que consentem ao indivíduo compará-la com o que é tratado como algo próprio, considerando a mesma categoria (STUMPF, 2020). A ancoragem se esforça para reduzir ideias estranhas a categorias e imagens comuns e colocá-las em um contexto familiar.

Além de tornar familiar o desconhecido, a ancoragem pode funcionar como meio de estigmatizar determinados grupos, marginalizando-os para a esfera da alteridade

(MARTIKAINEN; HAKOKÖNGÄS, 2022). Nesse processo, considera-se fundamentais as etapas de classificação e nomeação, isso porque ao classificar o inclassificável e nomear o inominável, torna-se possível imaginá-lo ou representá-lo desvelando as concepções sobre pessoas, objetos e até mesmo a sociedade (WALMSLEY, 2004). Dessa maneira, destaca-se que as representações sociais formam um horizonte de expectativas por meio do qual os encontros sociais são percebidos.

Embora as atitudes nos digam algo sobre as opiniões das pessoas sobre assuntos específicos, elas permanecem meros fragmentos dentro de um contexto maior de significado e interpretação do mundo (FIGARI; SKOGEN, 2011). Desse modo, vê-se nas representações elaboradas pelos jovens Z, acerca do mundo do trabalho, infindáveis possibilidades de análise e compreensões acerca da temática. Para isso, ao aplicar o conceito de representações sociais, procura-se levar em conta esse contexto de significado e interpretação que permeiam esses jovens, concentrando-se em ideias e suposições compartilhadas e coletivas sobre o fenômeno.

## **2.2 Discutindo gerações no âmbito do trabalho, com ênfase no contexto brasileiro**

O recorte temporal de pessoas nascidas em um dado período e influenciadas por eventos, tendências e/ou desenvolvimento muito próximos é chamado de geração (ZULFIKAR *et al.*, 2021). A cultura e a literatura acadêmica sugerem que cada corte geracional possui inúmeras características e preferências que distinguem suas tendências no local de trabalho (LESTER *et al.*, 2012). Conforme apontavam Mencl e Lester (2014) e Lester *et al.* (2012) em seus estudos, na última década, houve muitas conjecturas e alguns trabalhos empíricos sobre diferenças geracionais, no entanto ainda há muito a aprender.

A geração, em um sentido mais amplo, se traduz em uma posição e atuação do indivíduo em seu grupo de idade e/ou de socialização no tempo. Nessa perspectiva, assume um sentido dinâmico ou instável e plural que essa condição representa (MOTTA, 2010). No entanto, como a variável “idade” fornece dados em função do tempo (ou seja, efeito de tendência), ela incorpora vários efeitos/características/variáveis como uso de tecnologia, preocupação com clima e meio ambiente, área geográfica, atitudes e comportamentos de consumo, inflação - crescimento da renda, nível educacional e hábitos de consumo cultural (ZULFIKAR *et al.*, 2021). Assim, a maior diversidade geracional no âmbito do trabalho corroborou com estudos que trouxeram tanto evidências anedóticas, quanto algumas evidências empíricas que abordam essas diferenças (LESTER *et al.*, 2012).

Funcionários de diferentes gerações podem possuir expectativas variadas sobre o que querem e atribuírem valores diferentes ao trabalho, tanto do ponto de vista intrínseco quanto

extrínseco (LESTER *et al.*, 2012). Devido a essas questões subjetivas, os grupos geracionais podem vivenciar a experiência do trabalho de diferentes maneiras, o que influencia inclusive as suas aspirações, necessidades e motivações (LESTER *et al.*, 2012). Com isso, as mudanças demográficas e organizacionais sem precedentes são e continuarão a moldar as oportunidades e experiências de carreira, inclusive para os jovens que estão prestes a iniciar ou iniciando suas jornadas de carreira (GRAF; BARTLETT, 2020).

Entretanto, tratando-se de um país continental e marcado pela desigualdade como o Brasil, as implicações de inúmeros fatos revelam os processos sociais subjacentes (CARDOSO, 2015). As realidades educacionais, regionais, políticas, históricas e culturais impactam as características, valores e expectativas muito distantes do esboçado pela literatura (Cardoso, 2015). Nessa direção, ressalta-se que as diferenças regionais e questões pessoais, tais como os marcadores de idade, educação, gênero e raça também possuem um papel importante nas memórias coletivas, as quais impactam entre os grupos geracionais (CORDEIRO, 2012; DENCKER *et al.*, 2008).

No contexto nacional, o trabalho esteve presente como parte do processo de incorporação das novas gerações ao fluxo da vida coletiva, devido à necessidade de ingresso no mercado de trabalho ainda muito cedo (CARDOSO, 2015). Assim, compreende-se que, com relação ao trabalho, deve-se levar em consideração o desenvolvimento laboral dos grupos geracionais, desde o movimento de transição do trabalho escravo para o trabalho livre. Isso porque inúmeras foram as mudanças, a partir de meados do século XIX, considerando as características desse processo que refletem na força de trabalho disponível durante o século XX e XXI (DEDECCA, 2005).

Somado a isso, Neto e Franco (2010) chamam a atenção para os contrastes paradoxais, os quais podem ser notados no Brasil, no que cerne à tecnologia. Isto é, por um lado nota-se uma hipertecnologia que nos permite falar em pós-humanidade. Por outro lado, condições econômicas precárias se fazem presentes de tal forma, que questionam até mesmo a humanidade. No Brasil, são presentes estas duas realidades, inclusive sob o ponto de vista educacional, corroborando com o desenvolvimento da capacidade de trabalhar com estas duas situações, com vistas à superação dos fatores de desigualdade e desumanização, o que inclui o sentido de viver, mediante as realidades de um novo mundo que vai sendo gestado (NETO; FRANCO, 2010).

Lawrence e Tolbert (2007), por sua vez, reforçam inclusive que os atributos demográficos têm importância nas decisões de comportamentos e ações, uma vez que estes dados são utilizados como base de um comparativo social, cujas normas de comportamento e

padrões são consequentes. Logo, o ensino deficitário brasileiro, a recente democratização do Estado, o fluxo migratório de famílias, sobretudo à Região Sudeste, a evolução do mercado de trabalho no Brasil, bem como as condições socioeconômicas decorrentes são fatores que desvelam um rosto próprio ao comportamento geracional dos brasileiros, o que inclui os jovens Z (DEDECCA, 2005; CARDOSO, 2015).

Isso posto, nota-se que as discussões sobre gerações no Brasil refletem inúmeros processos sócio-históricos, os quais não permitem um olhar unidirecional sobre o fenômeno geracional. Dessa forma, ainda que as literaturas tratem acerca de um recorte geracional unificado e padronizado, os dados obtidos na presente pesquisa podem refletir trajetórias as quais perpassam as biografias, independentemente do que é esperado para determinado grupo.

### **2.3 Geração Z e o trabalho: aspectos gerais trazidos pela literatura**

Tratando-se do mundo do trabalho, chama-nos a atenção a mão de obra multigeracional, bem como os desafios e oportunidades decorrentes disso no contexto organizacional. A depender da opção dos profissionais, comumente se vê no ambiente organizacional pelo menos três cortes geracionais trabalhando simultaneamente. São eles Geração X, Geração Y e os Jovens Z. Contudo, a depender do contexto laboral, conta-se com os denominados *Baby Boomers*. Contudo, no presente, focar-se-á nos denominados Jovens Z.

Embora o recorte temporal referente à geração Z possa variar, no presente estudo consideram-se as pessoas cujo nascimento datam entre 1995 e 2009 (PAULI; GUADAGNIN; RUFFATTO, 2021). Eles também são chamados de geração digital, nativos digitais, mídia geração (LEVICKAITE, 2010), dentre outras inúmeras denominações. Conforme estas sugerem, todas fazem referência ao mundo conectado eletronicamente (FLOM; GREEN; WALLACE, 2021) enquanto realidade destes desde o momento do seu nascimento. Como já nasceram em contato direto com o ambiente digital, a sua maneira de pensar foi e é fortemente influenciada, desde o berço, pelo mundo complexo e veloz que a tecnologia gerou (COLET; MOZZATTO, 2019).

Saltoratto *et al.* (2019) enfatizam que o fato de essa geração ter crescido em um ambiente submetido a mudanças importantes, isso os influenciou enquanto grupo social, atentando para um contexto multicultural. Esse grupo geracional lida com questões sociais as quais lhes propõem romper com antigos paradigmas, corroborando com que essa geração tenha um senso forte de responsabilidade social e *ethos* da justiça social (SALTORATTO *et al.*, 2019). Sobretudo no Brasil, as questões pontuadas anteriormente, somadas ao acesso

massivo à internet, contribuíram com inúmeros avanços, mas evidenciaram realidades díspares em um mesmo país (NETO; FRANCO, 2005).

É válido enfatizar que os jovens Z compõem a primeira geração com acesso rápido à informação, sobretudo na palma da mão por meio do *smartphone* (FLOM; GREEN; WALLACE, 2021). Através dos *smartphones*, acesso à Internet em casa ou conexão *online* na escola, os jovens Z tiveram acesso a mais informações do que qualquer outra geração em sua idade, tendo em vista que a informação está a apenas um clique de distância (SEEMILLER; GRACE, 2017). Ademais, somado ao fácil acesso a qualquer tipo de informação, estes indivíduos se relacionam com outras pessoas a partir desses meios, especialmente utilizando-se das redes sociais (SALTORATTO *et al.*, 2019).

Diante do ambiente instável como pano de fundo dos anos de formação, os jovens Z apresentam um perfil mais pragmático, tratando-se de obter um futuro seguro do que outras gerações (FLOM; GREEN; WALLACE, 2021). Diante disso, estes possuem a sua própria expectativa em relação ao emprego e prezam por alguns aspectos diferentemente das gerações anteriores. Esse grupo valoriza muito o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, *feedback* frequente dos supervisores, além da alta tecnologia e conexão humana (NGOC *et al.*, 2022). Ngoc *et al.* (2022) acrescentam que eles também são atraídos por organizações que frequentemente implementam atividades de responsabilidade social corporativa. Nesse sentido, são mais propensos a priorizar o trabalho que proporcionam maiores benefícios e se concentram nas atividades que aumentam suas perspectivas futuras (FLOM; GREEN; WALLACE, 2021).

Os jovens Z estão amadurecendo em um momento, cuja economia é composta por trabalhadores que se dedicam ao trabalho *freelancer* (SEEMILLER; GRACE, 2017), diferentemente dos contratos longos com um empregador almejados pelos adultos da geração X (COMAZZETTO *et al.*, 2016), por exemplo. Por outro lado, esse forte senso de independência da Geração Z foi atribuído à sua educação. Sendo eles jovens criados por responsáveis da Geração X, lhes foi inculcida a ideia de “faça você mesmo” (NGOC *et al.*, 2022). O desejo de ser seu próprio chefe pode impactar a escolha de curso e especialização, juntamente com a concepção de carreira como um dos passos para preparação para o trabalho (SEEMILLER; GRACE, 2017).

Conforme enfatiza Ghura (2017), à medida que os jovens Z compõem o mercado de trabalho, o cenário torna-se cada vez mais desafiador, sobretudo nos campos gestão de negócios, educação, direito e medicina. Isto se deve principalmente aos diferentes comportamentos e expectativas desses grupos, que demandam das organizações respostas mais eficazes com relação à tendência de atrair novos talentos e manter-se competitivas (NGOC *et*

*al.*, 2022). Se o mercado de trabalho – especialmente nas carreiras mais tradicionais – era um caminho para a mobilidade ascendente, agora parece menos seguro e estável se comparado a uma década atrás (GHURA, 2017).

### 3 DELINEAMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa assume uma abordagem qualitativa, uma vez que esta possibilita a compreensão mais aprofundada dos dados, o entendimento do fenômeno na sua complexidade, bem como a coerência desta com os pressupostos do arcabouço teórico do presente trabalho. Ademais, assume um cunho interpretativista na análise, tendo em vista que através dele é possível o entendimento do mundo social, envolvendo diferentes pontos de vista, a cultura e os inter-relacionamentos dos atores sociais envolvidos diretamente no processo social (PROLO; LIMA; SILVA, 2018).

Ademais, a utilização desse aporte teórico possibilita a análise de alguns dos aspectos subjetivos e dinâmicos que constituem a realidade social dos participantes, vê-se que os métodos de coleta devem corroborar com a compreensão dessa subjetividade. Diante disso, com relação à coleta e produção de dados, optou-se pela aplicação de questionário *online* pelo Google Forms® durante dezenove semanas, nos meses de outubro de 2021 a março de 2022. Este foi divulgado em diversos grupos de WhatsApp, além do contato com jovens que os pesquisadores sabiam que atendiam a esse recorte. Nesse questionário, os respondentes deveriam responder à pergunta filtro: “Você nasceu no e/ou a partir do ano de 1995?”. Feito isso, as demais perguntas tratava-se de suas características sociodemográficas e as suas experiências de trabalho. Na parte final do método, deveriam escrever as 5 primeiras palavras que surgem à mente ao pensar no trabalho e sua importância.

Ao todo foram respondidos 115 questionários, mas, para fins deste estudo, 101 respondentes compõem essa amostra. Destes, 11 foram excluídos pela pergunta filtro, e 3 por serem menores de idade. Com relação a essa escolha, priorizou-se como critério de inclusão somente indivíduos nascidos entre 1995 e 2009 e maiores de 18 anos. Esse questionário foi dividido em duas partes. A primeira refere-se às informações demográficas dos participantes, isto é, constam questões como faixa etária, sexo, estado civil, faixa de renda, escolaridade, área de formação e experiências laborais. Na segunda parte, foi utilizada a Técnica de Associação Livre de Palavras (TALP) como um instrumento de pesquisa que se apoia sobre um repertório conceitual referente ao tipo de investigação aberta.

Com relação a esse procedimento, Smith e Joffe (2013) enfatizam como aspecto positivo a possibilidade de eliciar associações espontâneas ao fornecer um guia para o

entrevistado ordenar e formular seu próprio pensamento. Os autores acrescentam comentando que as cadeias de associação são relevantes, pois permitem desvendar as raízes dos sentimentos das pessoas em relação à questão (SMITH; JOFFE, 2013).

Neste estudo, esse instrumento estrutura-se sobre a evocação das respostas dadas a partir de estímulos indutores, definidos nesse estudo como “trabalho” e a sua “importância”. Feito isso, cada participante apresentou as cinco primeiras palavras que vieram à mente e depois as classificou por ordem de importância, conforme apresentado por Nóbrega e Coutinho (2003). No questionário, havia também uma pergunta aberta para que fosse respondido livremente o que significava o trabalho para cada respondente.

Com relação aos procedimentos de análise dos dados coletados, utilizou-se a análise de conteúdo, seguindo os pressupostos de Bardin (1997). Esta trata-se de uma possibilidade metodológica a qual pode contribuir com a análise da associação de palavras, conforme os participantes espontaneamente apresentaram diante das palavras indutoras. Portanto, seguem-se as etapas de: a) Pré-análise; b) Exploração do Material; c) Tratamento dos dados; d) Inferência; e, d) Interpretação.

Neste estudo evidenciam-se as palavras mais frequentes de acordo com os 101 questionários respondidos. Para isso, a contagem foi realizada por meio de ferramenta de análise estatística de textos disponibilizada pelo Grupo de Linguística e Computação Cognitiva da Insite, conforme o estudo de Dantas, Fernandes e Alves (2021). Assim, a partir da análise dos dados do presente estudo, optou-se pela apresentação de uma Nuvem de Palavras, elaborada pelo recurso do Microsoft Office Word® tendo em vista que esse recurso fornece uma maneira eficaz de resumir visualmente palavras importantes de uma grande coleção de textos (LIU; SHEN; HU, 2014).

Feito isso, espera-se tratar as respostas a partir da análise de conteúdo, para a compreensão de sua significação e interpretação desses resultados obtidos (BARDIN, 1977). Cabe destacar ainda a potencialidade da utilização da análise de conteúdo para TRS pela possibilidade de permitir desvelar uma compreensão da realidade social (NATT; CARRIERI, 2014).

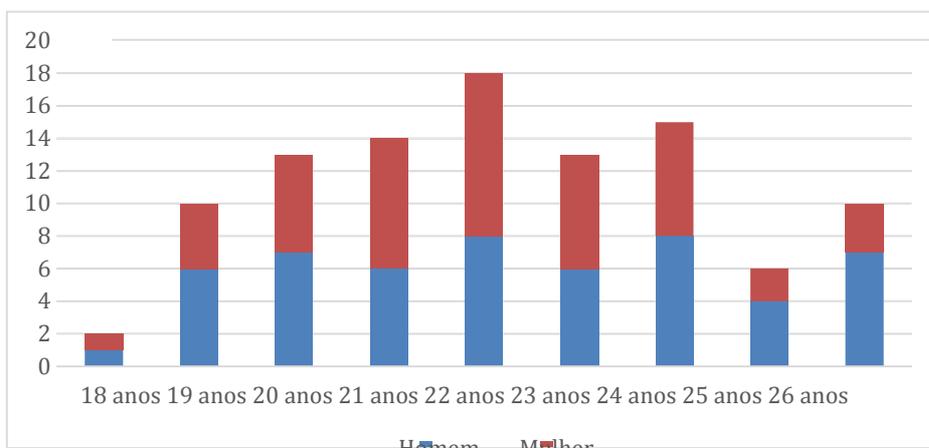
## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 4.1 Caracterização dos Atores

Devido à aplicação de questionário como método de coleta de dados, considera-se importante caracterizá-los a fim de conhecê-los, para que *a posteriori* sejam apresentados os

principais achados deste estudo. Assim, com relação aos questionários respondidos, têm-se 101 respondentes. Destes, 53 são homens (52,5%) e 48 mulheres (47,5%). Pelo recorte geracional, os jovens Z compreendem dos 26 anos aos 12 anos, contudo, ao tratar dessa temática, houve uma preocupação em incluir nessa amostra apenas participantes com idade igual ou superior a 18 anos. Com relação à faixa etária, observam-se as frequências conforme o Gráfico 1.

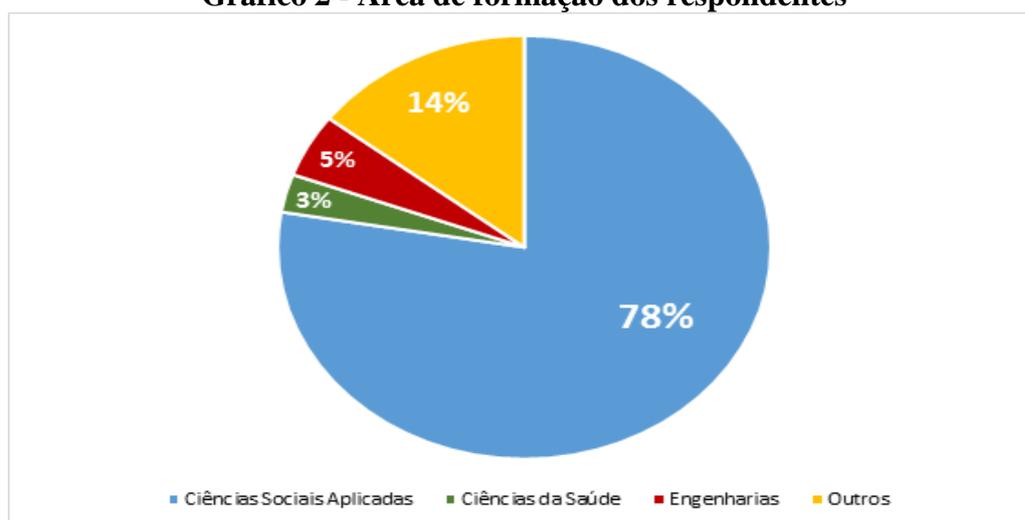
**Gráfico 1 - Idade e gênero dos respondentes**



Fonte: Dos autores (2024), elaborado a partir dos dados processados em meio *online*.

Com relação ao estado civil, 89 são solteiros (88,1%), 8 são casados (7,9%), 1 é divorciado (1%) e 3 estão numa união estável (3%). No que tange à escolaridade, 72 respondentes possuem ensino superior incompleto (71,3%), 16 possuem ensino médio completo (15,8%), 2 possuem ensino médio incompleto (2%), 7 possuem pós-graduação completa (7,9%), 3 possuem pós-graduação incompleta (3%) e apenas 1 possui ensino superior completo (1%).

Com relação às áreas de formação, sobretudo daqueles que já estão no ensino superior e/ou pós-graduação, são diversas. Nesse sentido, conforme a Tabela de Áreas de Conhecimento/Avaliação disponibilizada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) (2021), têm-se os seguintes dados acerca dos respondentes (ver Gráfico2).

**Gráfico 2 - Área de formação dos respondentes**

Fonte: Dos autores (2024), elaborado a partir dos dados processados em meio *online*.

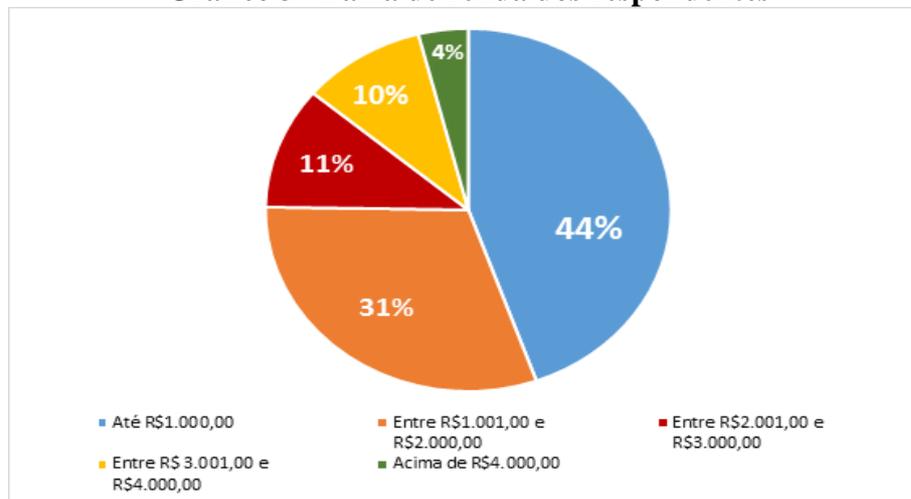
Destacam-se os cursos de Administração (59), Administração Pública (6), Direito (8), Engenharias de Produção (3), Mecânica (2) como os mais frequentes. Além desses, 6 respondentes afirmam ter formação técnica e profissionalizante - enfermagem (2), mineração (1), informática (1), topografia (1), barbearia (1). Os cursos de Psicologia (1), Matemática (1), Medicina (1), Zootecnia (1), Arquitetura e Urbanismo (1), Engenharia da Computação (1) e Economia (1) também foram citados. Os demais apresentaram as áreas de formação, tais como “Ciências Sociais Aplicadas” e “Ciências Humanas e Sociais”, um apresentou apenas “Marketing” e, por fim, como “aprendiz em mecânica”.

Nos questionários, 53 respondentes possuem alguma atividade laboral no momento (52,5%) e 52 pessoas afirmaram possuírem alguma experiência de trabalho. Contudo, utilizando-se da pergunta “Quais experiências laborais você teve anteriormente?” observou-se que Celetista (19), Bolsista (19), Estagiários (21) e Autônomos (12) foram os mais citados. Ademais, experiência como jovem aprendiz e a inexperiência foram mencionadas. Seguidos pela citação da função e não exatamente o tipo de trabalho.

Chama-se atenção para um participante que apontou os estudos como atividade laboral. Se por um lado pode indicar uma incompreensão com relação à pergunta, por outro pode indicar que, embora não seja uma atividade remunerada, estudar trata-se de um trabalho na visão do respondente. Além disso, 20 respondentes mencionaram experiência em mais de um tipo de trabalho. Diante disso, observa-se que a resposta dissertativa é apresentada com base nos preceitos do próprio respondente sobre o que ele considera como uma atividade laboral.

Quanto à faixa de renda, considera-se relevante apresentar o Gráfico 3 como forma de apresentar os dados obtidos.

**Gráfico 3 - Faixa de renda dos respondentes**



Fonte: Dos autores (2024), elaborado a partir dos dados processados em meio *online*.

Os dados apresentados nesta seção tornam-se relevantes para o presente estudo, uma vez que os atributos demográficos contribuem com a identificação de comportamentos e ações (LAWRENCE; TOLBERT, 2007), os quais desvelam em alguma medida, considerações importantes acerca do fenômeno estudado. Assim, cômicos de que é atribuído às gerações um padrão de comportamento esperado, o fator demográfico elucidar nuances as quais exercem alguma influência no contexto organizacional e, conseqüentemente, para o trabalho, devido a sua influência nas dinâmicas e relacionamentos interpessoais (CORDEIRO, 2012).

#### 4.2 Nuvem de Palavras

Tratando-se especialmente das cinco palavras indicadas por cada um dos respondentes dos questionários com relação ao trabalho e a sua importância, tem-se o total de 537 palavras e/ou termos evocados. No entanto, ao fazer a análise de cada uma, observou-se que por utilizarem palavras no plural e/ou em tempos verbais diferentes esse número variou. Então, 203 são distintas de acordo com o procedimento de lematização (ANJO; VIEIRA, 2020). É importante enfatizar que 116 palavras foram citadas apenas uma vez e 33 com frequência 2 de evocação.

As 24 palavras que apareceram, seguindo a ordem crescente de frequência, independente da ordem de evocação, foram: “dinheiro” (29), “responsabilidade” (19), “crescimento” (17), “independência” (16), “estabilidade” (15), “realização” (15),



comuns a um determinado grupo, ainda que esses grupos sociais possam variar de tamanho entre si (FIGARI; SKOGEN, 2011). Ademais, conforme alguns autores pontuam sobre os estudos de gerações (CORDEIRO, 2012; UNITE *et al.*, 2012; CARDOSO, 2015; DENCKER *et al.*, 2008), é necessário um olhar multidirecional sobre o fenômeno, tendo em vista a conjuntura na qual este se estabelece. Portanto, embora seja uma amostragem pequena e que não permita generalizações, as palavras – tão representativas nesse estudo – refletem, em alguma medida, questões econômicas, políticas, sociais, demográficas, culturais e tecnológicas das suas vivências no ambiente onde se desenvolveram.

Embora tenha havido poucos antagonismos entre os jovens Z, participantes deste estudo, nota-se que os dados convergem para uma compreensão básica destes com relação ao trabalho. Essa convergência envolve conceitos relacionados a recursos financeiros, anseio por estabilidade, a busca por crescimento, realização e aprendizado no ambiente laboral, bem como uma oportunidade de garantir algum conforto, também para seus familiares, a longo prazo (associado à ideia de futuro). De acordo com Abric (1993), na TRS as ideias comuns e implícitas, também descritas como elementos inegociáveis do pensamento social, compõem o núcleo central de uma representação.

Ademais, mediante essas considerações, observa-se que a nuvem de palavras e a frequência com que determinados termos apareceram, observou-se que estes vão em direção a discussões de alguns autores sobre a geração Z. Seemiller e Grace (2017) demonstram em seus estudos com alunos da Geração Z a importância de ter felicidade e prazer em suas carreiras, mesmo à custa de ganhar dinheiro. Embora o dinheiro não tenha sido apresentado como fundamental neste estudo, nas respostas foi possível observar a importância deste para os respondentes.

Tratando da remuneração, Ngoc *et al.* (2022) indicam que, como candidatos a emprego, os indivíduos da geração Z tendem a ser atraídos para organizações baseadas em atributos instrumentais, como remuneração, benefícios ou equilíbrio entre vida profissional. Somado a isso, a busca destes por estabilidade, valorização dos laços sociais, a própria independência e liberdade, a inclinação ao empreendedorismo (SALTORATTO *et al.*, 2019; IORGULESCU, 2016; GHURA, 2017; ACHEAMPONG, 2021; PAULI; GUADAGNIN; RUFFATTO, 2021), também são aspectos fortemente percebidos nas respostas deste grupo, não somente na literatura.

Cardoso (2015) argumenta que as novas gerações introduziriam naturalmente e continuamente no fluxo da vida novos pontos de vista sobre a herança cultural, primando por aquilo que lhes parecesse mais adequado a seus próprios anseios e aspirações. Dessa maneira,

diante das mudanças econômicas vividas no país nos últimos anos, tais como recente democratização e até mesmo a pandemia, essas representações podem ser provenientes dos aspectos testados e negociados com as várias gerações que convivem no mesmo tempo histórico.

Assim, as expectativas para o futuro percorrem o escopo organizacional, uma vez que os valores do trabalho se tornam relevantes à medida que indicam o que é importante ou desejável para os jovens nas futuras vidas profissionais (PAULI; GUADAGNIN; RUFFATTO, 2021). Todavia, a aparente coexistência de uma certa homogeneidade pode ser explicada em termos da estrutura e dinâmica das representações sociais (ABRIC, 1993). Entretanto, distantes de serem elaboradas como construções rígidas, estáveis e unidimensionais, as representações sociais são entendidas como a totalidade das informações, crenças, atitudes e opiniões (ABRIC, 1993).

### 4.3 O que significa trabalho para o jovem Z?

Na etapa final do questionário, os jovens Z participantes deste estudo responderam livremente à seguinte pergunta: “O que significa trabalho para você?”. A partir dessa pergunta, foi possível observar importantes apontamentos. De modo geral, observa-se que o significado do trabalho está relacionado a valores, à percepção de si mesmo, experiências pessoais, questões ideológicas. Ademais, nota-se umnexo causal o qual corrobora com a visão de que o labor é um meio de garantir alguma conquista, meta ou possuir uma perspectiva futura. Tendo em vista as nuances do cenário brasileiro, Colet e Mozzato (2019) trazem apontamentos os quais vão em direção aos principais achados no presente estudo.

Turner (2015) argumenta que o contexto permeado por crises e períodos de instabilidade experienciado pelos jovens Z pode tê-los levado a serem altamente conscientes acerca da importância do dinheiro. Nesse sentido, a escolha de um emprego está atrelada à ideia de estabilidade financeira, o que pode influenciar inclusive na escolha por empregos em empresas de médio ou grande porte (SALTORATTO *et al.*, 2019). Embora esse grupo seja mais diverso racial e etnicamente, ele atribui um valor significativo à educação e à responsabilidade financeira, mais do que seus pais (NGOC *et al.*, 2022). Essa escolha pode ser fruto de inúmeros aspectos, logo, além de aspectos sociodemográficos, deve-se levar em consideração a assimilação de experiências vivenciadas por gerações anteriores - personificadas por pais e cuidadores, por exemplo -, como também do processamento de acontecimentos e experiências anteriores (CORDEIRO, 2012).

Conforme sugerido pelas discussões baseadas na nuvem de palavras (ver Figura 1), o aspecto financeiro apareceu nas respostas, sustentado sobretudo por um discurso de sobrevivência digna. Isto é, através da recompensa financeira, fruto do trabalho, torna-se possível sobreviver de maneira nobre, virtuosa. A ideia não só de sobreviver, mas de suprir as suas necessidades são apontadas de forma recorrente nos questionários.

Forma mais digna de se manter bem, de suprir necessidades. (R14).  
O trabalho foi imposto a nós como forma de competição e status para além da necessidade de sobrevivência. (R20).  
Trabalho é uma necessidade, existe uma necessidade de trabalho para manter uma vida digna como pessoa, pois é por ele que conseguimos dinheiro para fazer tudo [...].(R21).  
Um meio digno de sobrevivência. (R47).

O anseio de alcançar a independência e liberdade a partir do trabalho também é fortemente presente. Pauli, Guadagnin e Ruffatto (2021) enfatizam a estima pela liberdade e outros aspectos como transparência, flexibilidade, conquista no trabalho, autonomia e o relacionamento social. Todavia, Acheampong (2021) justifica que a criatividade eminente e busca por independência são decorrentes da educação que estes jovens receberam.

Trabalho para mim significa primeiramente independência. (R24).  
Definir minha independência e realizações pessoais e profissionais através de responsabilidade que ele nos exige ter [...]. (R23).  
A chance de saciar a pressão social por um pseudo-objetivo de vida. Basicamente o trabalho pra mim é a chance de não ter que dar satisfação sobre o que faço ou deixo de fazer. (R33).  
Para mim, o trabalho é uma forma do indivíduo alcançar a própria liberdade, uma vez que possibilita a mudança de vida por meio do esforço e do comprometimento de cadaum [...]. (R90).  
Uma maneira de colocar em prática nossos conhecimentos e nos proporcionar a independência. (R101).

Em algumas respostas, essa ideia está atrelada a um aspecto social, tendo em vista que os rendimentos advindos do trabalho podem gerar benesses para a família e para a sociedade em geral. O forte senso de responsabilidade social presente nos jovens desta geração (SALTORATTO *et al.*, 2019) demonstra que, no que tange às expectativas para o futuro e o olhar destes para o futuro, norteia-se sobretudo por uma cultura *ethos* da justiça social.

Tratando-se especificamente de Brasil, a incerteza da condição juvenil tornou-se insegurança e vulnerabilidade das condições de vida das novas gerações, que não decorrem apenas da redução de alternativas de escolha profissional ou identitária, mas trata-se de um

reflexo de várias camadas sociais, para as quais as trajetórias pessoais bem-sucedidas tornaram-se um objetivo a ser perseguido (CARDOSO, 2015).

Uma forma de você se manter e prosperar não só em prol de si, mas em prol dos demais envolvidos. (R2).

Traz o sustento, a satisfação. Um lugar na sociedade. (R15).

Significa a oportunidade de mostrar seu talento ou seu aprendizado durante determinado período e usar a seu favor e também contribuir com a sociedade. (R16). Trabalho significa fazer algo que tenha um propósito para mim e para a sociedade, visando também o bem-estar pessoal pela remuneração. (R42).

Uma oportunidade de contribuí com a sociedade e em troca a geração de renda que me proporcionam boas vivências além da criação de riqueza. (R70).

Para mim o trabalho é uma necessidade, preciso trabalhar para ter meu dinheiro e comprar as coisas que preciso, por isto considero necessário também ter estabilidade (financeira). Isso eu estou falando por mim, mas em uma visão geral e social, sou ciente de que o trabalho é importante para a sociedade. (R91).

Diante disso, é possível inferir que a própria satisfação com o trabalho envolve o reconhecimento desses indivíduos enquanto seres que fazem diferença no meio onde estão. A preocupação com a família traduz o valor atribuído ao impacto que geram no meio no qual estão inseridos. É como se o seio da família representasse o ambiente micro e a sociedade o cenário mais amplo, o macro.

Pauli, Guadagnin e Ruffatto (2021) comentam que esses jovens veem a possibilidade de realizarem seus sonhos através do trabalho, tendo em vista que este pode oferecer garantias de sucesso no futuro, bem como deixá-los felizes e realizados no ambiente laboral. Em concordância com os autores, a busca por satisfação pessoal e realização também se desvelam nas respostas, somadas a uma percepção sobre si sob a lente do trabalho. Observa-se que o trabalho é compreendido por alguns como um meio de demonstrar seu potencial, capacidades e talentos.

Trabalho é um meio de se conquistar aquilo que deseja pro futuro, com compromisso e muito foco. (R3).

É uma forma das pessoas, batalharam para construir seus futuros, estudarem, terem famílias. (R11).

Exercer uma atividade que traga contribuição social e vá de acordo com meus valores, sendo o financeiro uma consequência. (R13).

Significa a oportunidade de mostrar seu talento ou seu aprendizado durante determinado período e usar a seu favor e também contribuir com a sociedade. (R16).

[...] Também vejo o trabalho como uma realização pessoal, como motivo de orgulho e gratificação. (R21).

Por fim, ressalta-se que os fatores psicossociais, relacionados às vivências de prazer e sofrimento, são relativos às interações estabelecidas no ambiente laboral, a satisfação e as condições de sua organização, bem como as capacidades do trabalhador, as quais se relacionam com as necessidades individuais (FOSSATTI; PAULI; TOMAZZI, 2020). Concernentes a esse apontamento, chamam-nos a atenção três respostas que expõem o quão dúbia são essas questões, tendo em vista que a subjetividade, condições de trabalho, relações interpessoais e as próprias funções desenvolvidas, impactam diretamente a percepção de prazer e sofrimento dos indivíduos.

Não tenho trabalho CLT e não ganho muito, me estressa o ar de inferioridade pelo qual sou tratada por pessoas que tem um trabalho de verdade. Então trabalho pra mimultimamente me remete apenas a irritabilidade e cansaço, apenas. (R8).

Vejo o trabalho como uma ideologia de prosperidade. Ele é propagado frequentemente como um meio de se conseguir qualidade de vida ("trabalhe enquanto eles dormem", "o trabalho dignifica o homem). Penso que a relação proporcional trabalho x qualidade de vida não existe, pois quem se aproveita das benesses da sociedade é quem acumula capital [...]. (R77).

Trabalho é o que nos dignifica. É o que dá um sentido à vida. Tem que tomar cuidado pra não tornar algo doloroso, sofrido. E acho que isso é grande problema atualmente: pessoas encaram como um sofrimento e líderes forçam a cultura "no pain no gain" - não é legal [...]. (R83).

A partir desses trechos, é possível perceber que a concepção de prazer e sofrimento é algo intrínseco aos respondentes. No entanto, as consequências relacionadas às vivências de prazer e sofrimento afetam diretamente o indivíduo, o meio onde estão inseridos, bem como as organizações, tendo em vista o estresse, insatisfação, diminuição da motivação, a irritabilidade, a diminuição do rendimento e absentismo provenientes dessas experimentações em âmbito laboral (FOSSATTI; PAULI; TOMAZZI, 2020).

Observa-se que a vivência e a experiência dos jovens Z com o trabalho impactam diretamente as representações associadas às práticas laborais e ao trabalho em si. A partir das respostas dos questionários, nota-se que o trabalho ora é representado como algo positivo, emancipatório, que lhes dá autonomia e possibilidades em termos de carreira e experiências, ora é interpretado como uma imposição social para deter *status*, um meio digno de sobrevivência e de suprir suas necessidades.

Constata-se que a representação social do trabalho é fruto de elementos como a diversidade dos jovens Z em termos de diferentes origens, culturas, vivências e circunstâncias,

bem como a associação que fazem do trabalho como um meio de alcançarem metas, objetivos e sonhos. O trabalho como um fim é pouco presente nos questionários, mas vão em direção à ideia de realização pessoal, de dignidade humana a partir do esforço laboral, além do crescimento em diversas áreas da vida.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo objetivou compreender as representações sociais destes jovens com relação ao fenômeno “trabalho”, tendo em vista que o ato de trabalhar ao longo dos anos passa por ressignificações, na medida em que transformações acontecem e dinâmicas sociais se dão sob

novos formatos. Diante disso, entende-se que diversos âmbitos das vidas dos jovens Z exercem alguma influência na interpretação destes acerca do mundo do trabalho.

A importância do contexto nas elaborações dos respondentes enfatiza que as representações sociais devem ser compreendidas a partir do meio no qual são construídas, bem como a partir de sua funcionalidade nas interações sociais do cotidiano (BOAS, 2017; SPINK, 2016). Nesse sentido, aspectos subjetivos podem vir à tona, sendo estes fruto das vivências e experiências assimiladas pelos jovens Z. Assim, se o contexto de mundo corrobora com as características destes, enquanto grupo geracional, são as suas experiências e vivências que impactam as representações sociais atribuídas ao mundo do trabalho.

Nota-se que existe uma concordância entre as palavras e termos evocados – expostos na Nuvem de Palavras – com o significado atribuído ao trabalho pelos jovens Z respondentes. Os principais aspectos evidenciados por eles são relacionados a valores, à percepção de si mesmos, experiências pessoais, questões ideológicas. Ademais, a recompensa financeira constitui-se como fundamental para a tão sonhada independência, liberdade e estabilidade, além de lhes permitir realizar suas metas, objetivos e sonhos.

A família, citada por muitos respondentes, trata-se do primeiro grupo com o qual os jovens se preocupam. Isto é, almejam garantir sustento também para eles, além de lhes dar orgulho. Conforme apresentado por Colet, Mozzato e Bitencourt (2019), considerando a realidade brasileira, por exemplo, alguns jovens precisam antecipar a vida adulta por necessidades econômicas e de subsistência, tanto para si, quanto para auxiliar a sua família. A sociedade também aparece em muitas respostas, como um grupo que também deve beneficiar-se com os ganhos e benesses advindas da atividade laboral.

Isso posto, o fenômeno não é passível de ser compreendido de forma desassociada de elementos contextuais e/ou subjetivos, tendo em vista que estes compreendem o trabalho de

forma multidimensional. Examina-se este artigo e suas contribuições sobre a temática gerações nas organizações, sobretudo no que tange à geração Z, tendo em vista que as reflexões deste trabalho expõem nuances as quais permeiam esse grupo geracional. Embora a literatura aponte algumas características e valores com relação ao mundo do trabalho, este estudo volta-se para a compreensão de significados e representações relativas a jovens que vivenciam a realidade brasileira, especificamente. Se por um lado não é possível fazer generalizações acerca dos jovens Z, por outro aponta caminhos sobre os quais outros estudos podem debruçar-se.

Diante disso, ressaltam-se as inúmeras possibilidades de desenvolver estudos relativos ao ambiente laboral, tendo em vista que a convivência e relacionamento entre diferentes gerações podem implicar situações adversas. Portanto, valoriza-se a necessária troca de experiências, o compartilhamento de conhecimento entre os indivíduos, bem como os possíveis ganhos individuais e para as organizações, ao se dedicarem às novas nuances de uma sociedade dinâmica e complexa.

## REFERÊNCIAS

ABRIC, J. C. Central system, peripheral system: their functions and roles in the dynamics of social representations. **Papers on Social Representations**, v. 2, n. 2, p.75-78, 1993.

ACHEAMPONG, N. A. A. Reward Preferences of the Youngest Generation: Attracting, Recruiting, and Retaining Generation Z into Public Sector Organizations. **Compensation & Benefits Review**, v. 53, n. 2, p. 75–97, 2021.

ANJO, J. E. S.; VIEIRA, L. S. O café na perspectiva de seus consumidores: Representações Sociais no Consumo de Cafés Especiais em uma Cafeteria Universitária de Lavras/MG. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 23., 2020, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: SEMEAD, 2020, p.1-16.

BARDIN L. **L'Analyse de contenu**. Editora: Presses Universitaires de France, 1977.

CAMARGO. B. V.; JUSTO, A. M. IRAMUTEQ: Um software gratuito para análise dedados textuais. **Temas em Psicologia**, v. 21, n. 2, p. 513-518, 2013.

CAMPOS, M. de; SARAIVA, L. A. S. O trabalho, suas representações e sentidos: da demissão à recontração de trabalhadores. **Revista Economia & Gestão**, v. 14, n. 36, p. 31-56, 2014.

CARDOSO, A. Metamorfoses da Questão Geracional: O Problema da Incorporação dos Jovens na Dinâmica Social\*. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, v. 58, n. 4, p. 873-912, 2015.

COLET, D. S.; MOZZATO, A. R. Nativos digitais: características atribuídas por gestores à Geração Z. **DESENVOLVE: Revista de Gestão do Unilasalle**, v. 8, n. 2, p. 25-40, 2019.

CARDOSO, A. Metamorfoses da Questão Geracional: O Problema da Incorporação dos Jovens na Dinâmica Social. **Dados**, v. 58, n. 4, p. 873–912, 2015.

CORDEIRO, H. T. D. Perfis de carreira da geração Y. 2012. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. p. 1-178.

DANTAS, A. M.; FERNANDES, E. O.; ALVES, V. O. Análise de postagens no Twitter por meio da plataforma Vicinitas para identificar discursos xenófobos contra a comunidade chinesa em relação à Covid-19. **Scientia Prima**, v. 7, n. 4, p. 1-17, 2021.

DEDECCA, C. S. Notas sobre a Evolução do Mercado de Trabalho no Brasil. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 25, n. 1, p. 113–130, 2005.

DENCKER, J. C. *et al.* Towards a theoretical framework linking generational memories to workplace attitudes and behaviours. **Human Resource Management Review**, v. 18, n. 3, p. 180-187, 2008.

FABRICIO, A *et al.*. Geração Y e sua inserção no ambiente de trabalho: Um estudo com acadêmicos de uma Universidade da Região Sul. **Revista Científica Hermes**, v. 20, p. 43-61, 2018.

FIGARI, H.; SKOGEN, K. Social representations of the wolf. **Acta Sociologica**, v. 54, n. 4, p.317–332, 2011.

FLOM, J., GREEN, K; WALLACE, S. To cheat or not to cheat? An investigation into the ethical behaviors of generation Z. **Active Learning in Higher Education**, p. 1-14, 2021.

FOSSATTI, E. C.; PAULI, J.; TOMASI, M. Geração Y: Motivação, Satisfação e Vivências no Trabalho. **Pretexto**, v.21, n. 02, p. 64-79, 2020.

GHURA, A. S. A Qualitative Exploration of the Challenges Organizations Face while Working with Generation Z Intrapreneurs. **Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies**, v. 3, n. 2, p. 105–114, 2017.

GOMES, M. A. Entrecruzamento dos estudos geracionais e a formação de usuários. **Em Questão**, v. 23, n. 3, p. 32-52, 2017.

GRAF, A. S.; BARTLETT, R. M. Life-Span Lessons: The Importance of Age-Related Knowledge for Aging Into Any Career. **The International Journal of Aging and Human Development**, v. 91, n. 4, p. 449–463, 2020.

IORGULESCU, M. C. Generation Z and its perception of work. **Cross-Cultural Management Journal**, v. 18, p.47-54, 2016.

JESUÍNO, J. C. **A psicologia social europeia**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2000.

LESTER, S. W *et al.* Actual Versus Perceived Generational Differences at Work: An Empirical Examination. **Journal of**

**Leadership & Organizational Studies**, v. 19, n. 3, p. 341–354, 2012.

LIU, X.; SHEN, H.-W.; HU, Y. Supporting multifaceted viewing of word clouds with focus+context display. **Information Visualization**, v. 14, n. 2, p. 168–180, 2015.

MARTIKAINEN, J. **Visual Representations of Teachership: A Social Representation Approach**. 2020. Dissertação (Doutorado) - University of Eastern Finland, Finlândia, 2020.

MARTIKAINEN, J.; HAKOKÖNGÄS, E. Drawing as a method of researching social representations. **Qualitative Research**, p. 1-19, 2022.

MARTINS-SILVA, P. O.; SILVA JÚNIOR, A.; PERONI, G. G. H.; MEDEIROS, C. P.; VITÓRIA, N. O. Teoria das representações sociais nos estudos organizacionais no Brasil: análise bibliométrica de 2001 a 2014. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 14, n. 4, p. 891-919, 2016.

MENCL, J.; LESTER, S. W. More Alike Than Different: What Generations Value and How the Values Affect Employee Workplace Perceptions. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, v. 21, n. 3, p. 257–272, 2014.

MESQUITA, A. D.; OLIVEIRA, L. C. de; MUNHOZ, G. de S. A atuação dos integrantes da geração Z nas organizações. **Cadernos de Gestão e Empreendedorismo**, v. 08, n. 01, 2020.

MOTTA, A. B. A atualidade do conceito de gerações na pesquisa sobre o envelhecimento. **Sociedade e Estado**, v. 25, n. 2, p. 225–250, 2010.

MOSCOVICI, S. Preconceito e representações sociais. In: ALMEIRA, A. M. O.; JODELET, D. (orgs.). **Representações Sociais: interdisciplinaridade e diversidade de paradigmas**. Brasília: Thesaurus, 2009. p. 17- 34.

MOSCOVICI, S. **The phenomenon of social representations**. Cambridge: Cambridge University Press, 1984.

MOSCOVICI, S. **Representações sociais: investigações em psicologia social**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.

NATT, E. D. M.; CARRIERI, A. P. A Teoria das Representações Sociais (TRS) e a Análise de Conteúdo (AC): instrumentos que se complementam na pesquisa em Administração. **Cadernos de Estudos Sociais**, v. 29, n. 2, p. 66–89, 2014.

NGOC, T. N *et al.* Generation Z job seekers' expectations and their job pursuit intention: Evidence from transition and emerging economy. **International Journal of Engineering Business Management**, v. 14, p.1-13, 2022.

NÓBREGA, S. M; COUTINHO, M. P. L. O Teste de Associação Livre de Palavras. In: COUTINHO, M. P. L. (Org.). **Representações sociais: Abordagem Interdisciplinar**. João Pessoa: Editora Universitária, 2003.

NOGUEIRA, K.; GRILLO, M. di. Teoria das Representações Sociais: história, processos e abordagens. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 9, p. 1-17, 2020.

PAULI, J.; GUADAGNIN, A.; RUFFATTO, J. Values Relating to Work and Future Perspective for Generation Z. **Revista de Ciências da Administração**, v. 22, n. 57, p. 8-21, 2020.

PROLO, I.; LIMA, M. C.; SILVA, L. F. Os desafios na adoção da tradição interpretativista nas ciências sociais. **Diálogo**, v. 39, n. 1, p. 25-37, 2018.

SALTORATTO, G. M.; GASCHLER, T.; AGUIAR, V do S. M.; OLIVEIRA, M. C. de. Geração Z e os seus impactos na cultura organizacional. **Revista Produção Online**, v. 19, n. 3, p. 1027-1047, 2019.

SEEMILLER, C.; GRACE, M. Generation Z: Educating and Engaging the Next Generation of Students. **About Campus**, v. 22, n. 3, p. 21–26, 2017.

SMITH, N.; JOFFE, H. How the public engages with global warming: A social representations approach. **Public Understanding of Science**, v. 22, n.1, p. 16–32, 2013.

SPINK, M. J. Desvendando as teorias implícitas: uma metodologia de análise das Representações Sociais. *In*: P. Guareschi & S. Jovchelovitch (Orgs.). **Textos em Representações Sociais**. 14 ed. Petrópolis: Vozes, 2016.

STUMPF, K. Interdisciplinaridade teórico-metodológica: o universo das representações de Peirce e Moscovici. **AtoZ: novas práticas em informação e conhecimento**, v. 09, n. 01, p. 1-10, 2020.

TURNER, A. Generation Z: Technology and social interest. **The Journal of Individual Psychology**, v. 71, n. 2, p. 103-113, 2015.

UNITE, J. *et al.* Careers and age: career success for older and younger workers. *In*: BRISCOE, J. P. *et al.* (Eds.). **Carrers around the world: individual and contextual perspectives**. Nova York: Routledge, 2012.

VILELA, R. B.; RIBEIRO, A.; BATISTA, N. A. Nuvem de palavras como ferramenta de análise de conteúdo: Uma aplicação aos desafios do mestrado profissional em ensino na saúde. **Millenium**, v. 2, n. 11, p. 29-36, 2020.

WALMSLEY, C. Social Representations and the Study of Professional Practice. **International Journal of Qualitative Methods**, p. 40–55, 2004.

ZULFIKAR, B *et al.* Persons with hemofilia of generation Y and their relatives attitudes and expectations from treatment. **Clinical and Applied Thrombosis/Hemostasis**, v. 27, p. 1-6, 2021.

**Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:**

ARAÚJO, E. T. T; ANJO, J. E. S; CAPPELLE, M. C. A. Geração Z e as Representações Sociais Acerca do Mundo do Trabalho. **Rev. FSA**, Teresina, v. 21, n. 8, art. 10, p. 211-238, ago. 2024.

<b>Contribuição dos Autores</b>	<b>E. T. T. Araújo</b>	<b>J. E. S. Anjo</b>	<b>M. C. A. Cappelle</b>
1) concepção e planejamento.	X	X	X
2) análise e interpretação dos dados.	X	X	
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X	X