



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO CURSO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS E SOCIAIS CURSO
DE ADMINISTRAÇÃO**

**RECONFIGURAÇÕES LABORAIS: PERCEPÇÕES DA GERAÇÃO Z ACERCA DA
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

ELISAMA ANGÉLICA DE CARVALHO FONSECA

Três Rios, RJ

2024

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

ELISAMA ANGÉLICA DE CARVALHO FONSECA

**RECONFIGURAÇÕES LABORAIS: PERCEPÇÕES DA GERAÇÃO Z ACERCA DA
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

Sob a Orientação da Professora

Débora Vargas Ferreira Costa

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Administração,
da Universidade Federal Rural do Rio de
Janeiro, Instituto Três Rios, como
requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Três Rios, RJ

2024



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO/ITR



CADASTRO Nº 739 / 2024 - CoordCGAdm/ITR (12.28.01.00.00.00.12)

Nº do Protocolo: 23083.068147/2024-13

Seropédica-RJ, 06 de dezembro de 2024.



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE
JANEIRO INSTITUTO DE DE TRÊS RIOS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

RECONFIGURAÇÕES LABORAIS: PERCEPÇÕES DA GERAÇÃO Z ACERCA DA PRECARIZAÇÃO
DO TRABALHO

ELISAMA ANGÉLICA DE CARVALHO FONSECA

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como pré-requisito parcial para
obtenção do título de bacharel em
Administração, Instituto Três Rios da
Universidade Federal Rural do Rio de
Janeiro.

Aprovada em **27/11/2024**

Banca examinadora:

(Assinado digitalmente em 09/12/2024 09:31)
DEBORA VARGAS FERREIRA COSTA PROFESSOR
DO MAGISTERIO SUPERIOR DeptCAdmS
(12.28.01.00.00.00.16)
Matricula: 1781564

(Assinado digitalmente em 07/12/2024 11:19)
ISABELLE CARLA MARQUES GUEDES
ASSINANTE
EXTERNO CPF:
132.005.646-60

(Assinado digitalmente em 06/12/2024 21:18)
SABRINA DOS SANTOS VIDIGAL
ASSINANTE EXTERNO
CPF: 067.311.646-82

Visualize o documento original em <https://sipac.ufrrj.br/public/documentos/index.jsp>
informando seu número: **739**, ano: **2024**, tipo: **CADASTRO**, data de emissão: **06/12/2024** e o
código de verificação: **f32543210b**

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro Biblioteca
Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Fonseca, Elisama Angélica de Carvalho, 1999-
F673r RECONFIGURAÇÕES LABORAIS: PERCEPÇÕES DA GERAÇÃO Z
ACERCA DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO / Elisama Angélica de
Carvalho Fonseca. - Paraiba do Sul, 2024.
115 f.: il.

Orientadora: Débora Vargas Ferreira
Costa. Trabalho de conclusão de
curso(Graduação). -- Universidade Federal
Rural do Rio de Janeiro, Administração, 2024.

1. Geração Z. 2. Precarização do trabalho. 3.
Flexibilização. 4. Uberização. I. Costa, Débora Vargas
Ferreira , 1982-, orient. II Universidade Federal
Rural do Rio de Janeiro. Administração III. Título.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha profunda gratidão a todos os membros da minha família, especialmente ao meu pai, meu irmão, meu avô e, de maneira especial, à minha mãe, que, mesmo não estando mais entre nós, continua sendo a base que me sustenta e inspira a conquistar cada sonho.

Agradeço também às amigas e aos amigos que sempre estiveram ao meu lado, celebrando cada conquista e oferecendo apoio incondicional em todos os momentos. Sou igualmente grata a todas as professoras e professores que fizeram parte da minha trajetória estudantil, desde o início até a universidade, pois cada um deles contribuiu para que eu jamais desistisse dos meus estudos. Em especial, agradeço ao professor César Simões, cujo apoio no ensino médio foi fundamental para que eu mantivesse vivo o sonho de ingressar em uma universidade pública.

Agradeço à Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) por proporcionar o ambiente de aprendizado e crescimento que foi essencial para o desenvolvimento deste trabalho e para a minha formação acadêmica.

Quero também expressar minha imensa gratidão ao meu noivo, que, com paciência e apoio constante, foi fundamental para que eu não desistisse e seguisse em frente, mesmo nos momentos mais difíceis.

Por fim, deixo um agradecimento especial à professora Débora e ao professor José Rodrigues, que, com dedicação e orientação, me auxiliaram na construção deste trabalho e no desenvolvimento de maneira significativa para sua realização.

“O futuro era algo que não entrava em seus cálculos. O emprego e uma carreira de longo prazo não estavam no horizonte desses jovens” (LIMA *et al.*, 2017, p. 106).

FONSECA, Elisama Angélica de Carvalho Fonseca. **Reconfigurações laborais: Percepções da Geração Z acerca da Precarização do Trabalho**. Monografia (Bacharelado/Licenciatura) em Administração. Instituto de Ciências Humanas e Sociais. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, 2024.

Resumo: A geração Z, composta por jovens nascidos entre meados dos anos 1990 e início dos anos 2010, está entrando no mercado de trabalho em um contexto de rápida evolução tecnológica e significativas mudanças sociais e econômicas. Nesse âmbito, a literatura aponta para uma precarização do trabalho que configura-se de maneira camuflada na sociedade contemporânea, permeada por um discurso de flexibilidade. Sendo assim, este estudo buscou compreender as percepções da geração Z acerca da precarização do trabalho. Para tanto, utilizou-se a metodologia qualitativa, a fim de captar as subjetividades de cada entrevistado por meio de entrevistas semiestruturadas. Para a análise de dados, adotou-se a análise de conteúdo. A posteriori, os dados foram aglomerados nas seguintes categorias: Perfil da geração Z, Os Sentidos do Trabalho para a Geração Z, O Jovem da Geração Z e o Mercado de Trabalho (Motivação e Expectativas) e Desafios e Estratégias de Enfrentamento. Como principais resultados da pesquisa, obteve-se que a precarização é camuflada por discursos de flexibilidade e inovação enquanto ocorre uma falta de conhecimento acerca dos direitos trabalhistas. Além disso, notou-se insegurança devido à constante pressão por atualizações, falta de estabilidade e desconexão entre educação e mercado.

Palavras- Chave: Geração Z, Precarização do trabalho, Flexibilização, Uberização.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	4
2.1. Jovens no Mercado de Trabalho: Precarização e Desafios Pós-Pandemia.....	4
2.2. Estudos sobre gerações.....	9
2.3. Os Desafios da Flexibilidade no Trabalho: Impactos na Identidade Individual.....	15
2.4. Economia do compartilhamento.....	22
2.5. Discussões acerca do tema.....	28
3. METODOLOGIA DA PESQUISA.....	38
4. ANÁLISE DE DADOS.....	41
4.1. Perfil da geração Z.....	41
4.2. Os Sentidos do Trabalho para a Geração Z.....	51
4.3. O Jovem da Geração Z e o Mercado de Trabalho (Motivação e Expectativas).....	61
4.4. Desafios e Estratégias de Enfrentamento.....	77
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	98
REFERÊNCIAS.....	101
ANEXOS.....	106

LISTA DE FIGURAS e TABELAS

Figura 1 - População brasileira, de acordo com as divisões do mercado de trabalho, 4º trimestre 2023.	6
Tabela 1 - Nome, idade, formação e ocupação dos entrevistados para a análise.....	39

1. INTRODUÇÃO

A precarização do trabalho, segundo Druck (2011), configura-se por condições laborais instáveis e inseguras, caracterizadas pela falta de contratos fixos, benefícios sociais e segurança no emprego. Essa precariedade é ampliada pela ascensão de modalidades flexíveis, como trabalho temporário e terceirização, refletindo um cenário globalizado que intensifica a insegurança financeira dos trabalhadores, aprofundando desigualdades e dificultando o acesso a direitos básicos. Em consonância, Kovács (2003) observa que essas condições contribuem para um impacto negativo na saúde mental, em virtude do estresse gerado pela instabilidade laboral.

Esse cenário contemporâneo reflete mudanças estruturais no trabalho, impulsionadas pela globalização, que, conforme Da Costa (2016), transforma o mundo em uma rede interligada. No entanto, essa integração global acarreta não só benefícios, mas também desafios, como o aumento da competitividade e a necessidade de adaptação constante dos trabalhadores. Essas transformações geram o que Sennett (2009) chama de uma “nova economia política”, onde a flexibilidade do trabalho, sob o discurso de liberdade, encobre estruturas de poder que limitam, ao invés de promover, a autonomia dos indivíduos.

Antunes (2020) destaca que a produção de bens na lógica capitalista não está voltada para a geração de valores de uso que atendam às necessidades humano-sociais, mas sim para a criação de valores de troca, cujo objetivo é maximizar o lucro. Esse processo, conforme Antunes (1999), é intensificado pela reestruturação do trabalho, que busca aumentar a produtividade enquanto reduz a dependência do trabalho humano, gerando impactos profundos como desemprego, informalidade e exploração de trabalhadores vulneráveis, incluindo jovens e idosos. Dardot e Laval (2016) complementam essa análise ao caracterizar o neoliberalismo como um sistema que, além de consolidar essas dinâmicas, promove uma competição individualizada e contínua, transferindo a responsabilidade pelo sucesso ou fracasso exclusivamente para o

trabalhador, o que agrava ainda mais a precarização das relações laborais e naturaliza as desigualdades estruturais.

As juventudes, como apontam Prado *et al.* (2020), são particularmente afetadas nesse cenário, enfrentando dificuldades no acesso a oportunidades de educação e trabalho, o que agrava um ciclo de precarização. Silva (2011) complementa essa visão ao destacar que, embora os jovens sejam considerados um motor para o desenvolvimento, frequentemente as oportunidades que lhes são oferecidas são insuficientes, acentuando a exclusão social e econômica.

Nesse sentido, o fenômeno dos jovens que não trabalham nem estudam, conhecidos como “nem nem”, reforça as fragilidades desse cenário. Prado *et al.* (2020) explicam que, ao não conseguirem um trabalho formal ou continuar os estudos, esses jovens se tornam parte do “exército de reserva” do mercado, ampliando a vulnerabilidade e precariedade laboral.

A transição do conceito de “emprego” para o de “projetos” ou “trabalhos temporários”, como destacado por Sennett (2009), redefine a carreira dos jovens profissionais. Essa fluidez provoca uma desconexão entre o trabalhador e a empresa, onde a “lealdade institucional” é substituída pela adaptabilidade, o que, segundo Kotter, da Escola de Comércio de Harvard, leva à escolha de carreiras como consultoria, em detrimento de vínculos de longo prazo (Sennett, 2009). Esse cenário impacta diretamente a geração Z, que enfrenta o desafio de construir uma narrativa de vida e de carreira em um mercado de trabalho marcado pela descontinuidade e insegurança.

Para tanto, selecionei como objetivo geral compreender as percepções da geração Z acerca da precarização do trabalho. Em continuidade, estabeleci como objetivos específicos identificar o perfil da geração Z; investigar os sentidos do trabalho para a geração Z; entender as principais expectativas e motivações dos jovens em relação ao mercado de trabalho contemporâneo; levantar os desafios enfrentados pelos jovens na busca por realização profissional e condições justas de trabalho; e desvendar as estratégias de enfrentamento utilizadas por essa geração.

Ao abordar esses objetivos, o estudo buscou não apenas compreender as demandas, desafios e estratégias dos jovens da geração Z em relação ao trabalho, mas também justificar a relevância do tema, considerando o contexto específico dessa geração. O recorte temporal da geração Z, que conforme Jordão (2016) é nascida entre 1995 e 2010, é fundamental, pois esses jovens cresceram em um ambiente marcado pela

aceleração tecnológica, mudanças sociais rápidas e crises econômicas recorrentes. Além disso, essa geração entra no mercado de trabalho em um momento de transformações significativas, muitas das quais contribuem para a precarização das relações trabalhistas (Mendonça, 2015; Bezerra *et al.*, 2019). A mudança legislativa e os desafios impostos pela pandemia aprofundaram ainda mais a precarização do trabalho, impactando diretamente as expectativas e estratégias dessa geração frente às novas configurações do mundo do trabalho. Assim, o estudo contribui para a reflexão sobre políticas e práticas que possam promover um mercado de trabalho mais justo e adequado às necessidades dessa geração.

Este trabalho encontra-se estruturado em cinco capítulos. O primeiro capítulo, denominado Introdução, oferece uma contextualização do tema, delimita o problema de pesquisa e expõe os objetivos que norteiam o estudo. No segundo capítulo, referente ao Referencial Teórico, são discutidos os conceitos e as contribuições de autores e autoras que sustentam as bases teóricas da pesquisa. O terceiro capítulo, que trata da Metodologia, detalha os métodos, as técnicas e os critérios adotados para a realização da investigação. O quarto capítulo, dedicado à Análise de Dados, apresenta os resultados obtidos, seguidos da interpretação das informações coletadas durante a pesquisa de campo. Finalmente, o quinto capítulo, intitulado Considerações Finais, resume as conclusões alcançadas, além de sugerir possíveis direcionamentos para pesquisas futuras.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção tem como objetivo apresentar a revisão de literatura que embasa o trabalho, fornecendo uma visão abrangente sobre a precarização do trabalho, especialmente no contexto da Geração Z. Inicialmente, será contextualizado o cenário dos jovens no mercado de trabalho, abordando a precarização e os desafios que surgiram no período pós-pandemia. Em seguida, serão apresentados estudos que analisam as características e as demandas dessa geração, destacando suas particularidades em relação ao trabalho. A economia do compartilhamento será explorada como um modelo emergente que, ao flexibilizar as relações laborais, contribui para a precarização. Por fim, serão discutidas as teorias que fundamentam o tema, oferecendo uma base teórica crítica para as reflexões que virão.

2.1. Jovens no Mercado de Trabalho: Precarização e Desafios Pós-Pandemia

Com a globalização dos mercados e do capital, somada ao aumento da competição internacional entre empresas, intensificou-se a pressão pela redução dos custos trabalhistas. Esse contexto promoveu uma diminuição no número de trabalhadores efetivos, ao mesmo tempo em que cresceu a tendência de terceirização e transferência de atividades para regiões com salários mais baixos. Essas práticas resultaram na redução de empregos estáveis e no crescimento de uma força de trabalho flexível, marcada por condições precárias e baixa proteção social (Kovács, 2003).

Esse cenário reflete uma transformação profunda no capitalismo contemporâneo, em que a precarização do trabalho emerge como um dos principais pilares. Esse processo altera as condições anteriormente predominantes de trabalho assalariado e estável, características do modelo de sociedade salarial ou fordista. Como consequência, o trabalho tem se tornado um dos principais instrumentos de ajuste às demandas da competitividade global (Druck, 2011).

As transformações no mercado de trabalho preveem a diminuição drástica, e até a eliminação, do emprego estável e integral, sendo substituído por formatos flexíveis. Isso leva ao aumento de trabalhadores em situações de instabilidade, incluindo contratos temporários, jornadas parciais e certas categorias de autônomos. Essa flexibilização do mercado de trabalho é acompanhada por novas condições, como insegurança constante,

exigência de adaptação contínua, fragmentação dos coletivos trabalhistas e perda do conteúdo social do trabalho. Gradualmente, essas condições tornam-se predominantes, entrando em choque com formas tradicionais de trabalho e direitos sociais que ainda resistem (Kovács, 2003; Druck, 2011).

Nesse sentido, Antunes (1999) traz à tona o impacto das transformações sociais e econômicas no mundo do trabalho, refletindo sobre as mudanças profundas na sociabilidade humana e nas relações laborais. A crise do capital, que se expressa nas formas mais diversas de precarização, é acentuada pela lógica neoliberal e pela reestruturação produtiva da acumulação flexível, características que impulsionam a subordinação do trabalhador a um modelo de exploração mais feroz, sem as redes de proteção que garantiam os direitos no passado (Antunes, 1999). A degradação das condições de trabalho, o desemprego estrutural e a intensificação da exploração do trabalho humano são marcas de uma era marcada pela desigualdade e pela busca incessante por maior produtividade a qualquer custo (Antunes, 1999).

Nesse contexto, a pandemia de COVID-19, iniciada em 2019, intensificou ainda mais essas dinâmicas, remodelando as relações laborais em escala global e evidenciando os desafios trazidos pela precarização. Em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) oficializou o status de pandemia, um marco que precipitou mudanças abruptas nas dinâmicas sociais e laborais ao redor do mundo (OPAS, OMS, 2022).

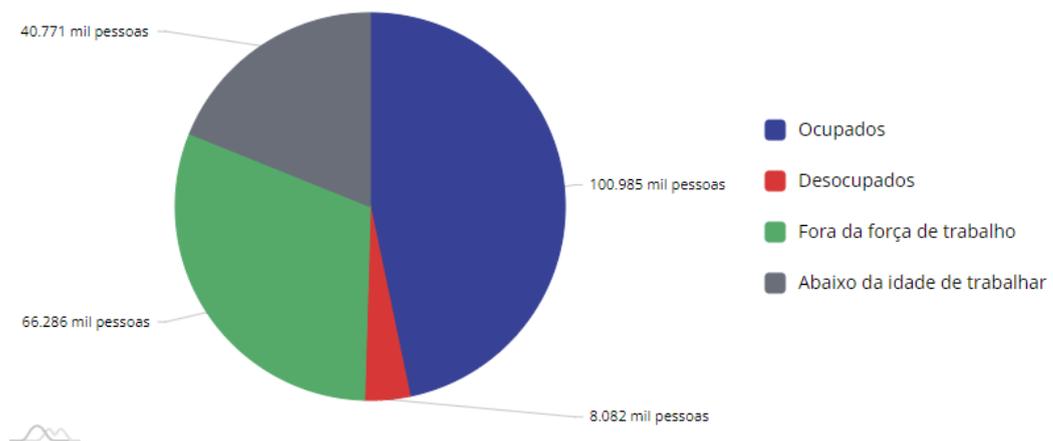
Antunes (2020) aponta que a crise estrutural, somada ao impacto do coronavírus, resultou em uma tragédia social, onde os trabalhadores mais vulneráveis enfrentaram não só a escassez de recursos, mas também o risco constante de morte. Nesse cenário, a massificação do teletrabalho e a busca por fontes alternativas de renda, como observado por Souza (2020), surgiram como respostas a uma economia devastada, com o home office sendo adotado por diversas empresas. No entanto, enquanto muitos conseguiram se refugiar em suas casas, trabalhadores essenciais, como motoristas e entregadores, continuaram expostos nas ruas, em condições de trabalho ainda mais precarizadas, ampliando as disparidades sociais e tornando as críticas à desigualdade ainda mais evidentes durante a pandemia.

Antunes (2020) avança ao observar que a pandemia expôs não só uma crise sanitária, mas também a vulnerabilidade estrutural das relações laborais e as desigualdades endêmicas do capitalismo. No Brasil, particularmente, as dinâmicas econômicas priorizaram o lucro em detrimento do bem-estar humano, intensificando a

devastação que a crise trouxe à classe trabalhadora. Em sua análise, Antunes (2020) examina as múltiplas facetas da crise estrutural do capital, revelando um quadro interligado à propagação do vírus e às graves consequências impostas à classe trabalhadora.

Essas reflexões trazem a necessidade de repensar o termo "desemprego". Segundo o IBGE (2024), o desemprego se refere àqueles que, estando aptos para o trabalho (acima de 14 anos), não estão ocupados, mas estão disponíveis e ativamente buscando oportunidades. Nem todo indivíduo sem trabalho é considerado desempregado, segundo a metodologia do IBGE. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) classifica um estudante ou uma dona de casa que não trabalha fora como fora da força de trabalho, enquanto considera uma empreendedora com seu próprio negócio como ocupada. Dessa forma, a ideia popularmente conhecida como "desemprego" encontra uma definição mais específica na PNAD, refletida pelo conceito de "desocupação". Essa diferenciação oferece uma visão crítica da ocupação e da falta dela, no contexto de uma economia que, sob a pressão da pandemia e da reestruturação tecnológica, se torna cada vez mais excludente.

Figura 1 - População brasileira, de acordo com as divisões do mercado de trabalho, 4º trimestre 2023



Fonte: IBGE, 2024

De acordo com o IBGE (2024), no quarto trimestre de 2023, o número de desempregados, também chamados de desocupados, atingiu 8,1 milhões, refletindo uma taxa de desemprego de 7,4%. Esses números são mais do que alarmantes, pois destacam

um cenário de crise permanente no mercado de trabalho brasileiro, intensificado por um contingente de 3,5 milhões de desalentados, pessoas que, após repetidas tentativas frustradas de emprego, já não acreditam mais na possibilidade de uma colocação. O número crescente de desalentados e a taxa de subutilização da força de trabalho, que alcançou 17,3%, revelam a profundidade do subemprego e da precarização vividos pela população, evidenciando a urgente necessidade de políticas públicas eficazes que não apenas gerem empregos, mas que transformem as condições estruturais de trabalho no país. O conceito de "ocupados" apresentado pelo IBGE (2024) amplia a compreensão da complexidade das relações de trabalho, abrangendo desde os trabalhadores assalariados, incluindo tanto os do setor público quanto privado, até os trabalhadores autônomos e familiares auxiliares. Essa diversificação no conceito de ocupação é uma resposta à multiplicidade dos arranjos laborais contemporâneos, que, embora amplie as possibilidades de geração de renda, também camufla a heterogeneidade das condições de trabalho, muitas vezes empurrando os trabalhadores para um cenário de informalidade e ausência de garantias.

Esse cenário de desproteção social é ainda mais exacerbado pela adoção da racionalidade neoliberal na educação, como apontado por Trevisol e Almeida (2019). A escola, agora organizada como uma empresa, é pressionada a se adaptar às exigências do mercado, o que implica na formação de um "sujeito empresarial", um novo modelo de indivíduo adaptado à competitividade exacerbada (Dayrell, 2003). A lógica neoliberal, conforme Dardot e Laval (2016), penetra todas as esferas da vida social, impondo princípios de eficiência e competição que modelam não apenas as relações de trabalho, mas também as relações de poder e o comportamento social, afetando as formas de socialização e a construção da identidade do sujeito.

Além disso, a pandemia acelerou a disseminação de modelos de trabalho precarizados que já ganhavam terreno, como os empregos intermediados por aplicativos, os chamados "apps". Essas plataformas digitais, ao conectarem trabalhadores e consumidores, têm desempenhado papel central na expansão da chamada "uberização" do trabalho. Este conceito, difundido a partir da atuação da Uber em 2013, refere-se a um modelo de relação laboral onde o trabalhador é subordinado a plataformas digitais, geralmente desprovido de garantias trabalhistas ou segurança social (Slee, 2017). Embora essa relação seja frequentemente disfarçada como uma parceria entre independentes, a realidade demonstra que tais empresas transferem aos trabalhadores as responsabilidades

e os riscos laborais, perpetuando um modelo de exploração intensificada que reduz as condições de trabalho a níveis cada vez mais alarmantes (Filgueiras e Antunes, 2020).

Em meio à pandemia, a adesão em massa a essas atividades pelos desempregados, que enxergavam na função de entregadores e motoristas uma alternativa para sustentar suas rendas, evidenciou ainda mais as desigualdades e a precarização dessas relações. Para esses trabalhadores, a exposição aos riscos de saúde, a ausência de direitos trabalhistas e a falta de condições adequadas de trabalho tornaram-se um fardo cotidiano, intensificado pela alta demanda por entregas de alimentos e produtos, impulsionada pelo isolamento social. Esse cenário de vulnerabilidade impulsionou um movimento crescente de denúncias sobre as condições de trabalho, que já eram criticadas antes da pandemia (Bezerra, 2020).

Kalleberg (2009) acrescenta que a natureza incerta e imprevisível do emprego precário gera uma instabilidade que afeta não só a continuidade do trabalho, mas também a previsibilidade da renda, enquanto os riscos são amplamente absorvidos pelos próprios trabalhadores. Além disso, a disparidade salarial entre trabalhadores precarizados e aqueles com empregos mais estáveis amplia as desigualdades socioeconômicas. A insegurança no emprego e o acesso restrito a benefícios e proteções trabalhistas perpetuam a vulnerabilidade da força de trabalho, sujeita a demissões frequentes e a acordos laborais atípicos. Esses aspectos, em conjunto, salientam os desafios profundos enfrentados pelos trabalhadores no cenário de avanço do trabalho precário, tornando imperativo que políticas públicas e organizações laborais voltem seu olhar para mitigar tais impactos adversos.

Para Souza (2021), a lógica capitalista impulsiona a precarização do trabalho de modo implacável, revelando as contradições estruturais de uma sociedade que depende da força de trabalho para se manter, mas visa explorá-la até os limites de sua resistência. Esse processo de mercantilização extrema da mão de obra reduz o tempo útil do trabalhador e intensifica sua descartabilidade, agravada pelo adoecimento físico e mental que atinge aqueles que se veem pressionados a manter ritmos insustentáveis.

Na conjuntura pandêmica, aspectos como o home office e a uberização emergiram como vetores de precarização, segundo Souza (2021). Embora o teletrabalho possa oferecer flexibilidade, ele frequentemente se revela uma armadilha para os trabalhadores quando não há suporte técnico adequado ou condições apropriadas para a execução das atividades. A ausência de limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal,

aliada à solidão e à falta de apoio, tende a degradar a saúde mental e física dos trabalhadores. Já a uberização, com seu modelo de negócios baseado em plataformas digitais, frequentemente implica falta de proteção social, instabilidade financeira e ausência de direitos trabalhistas. Durante a pandemia, esses fatores se exacerbaram, ampliando a vulnerabilidade dos trabalhadores.

Antunes (2020) também aborda a uberização como uma alternativa de trabalho que atrai muitos dos que buscavam escapar do desemprego. No entanto, essa modalidade, apresentada inicialmente como solução provisória, tem excluído os trabalhadores das proteções sociais fundamentais, criando uma relação de trabalho marcada pela fragilidade. Durante a pandemia, as plataformas digitais e aplicativos como Uber, 99, Rappi e iFood tornaram-se refúgio para quem precisava de renda imediata, mas não ofereciam garantias básicas para os trabalhadores, expondo-os a riscos severos e à precariedade extrema.

Além disso, Antunes (2020) examina o impacto da automatização e robotização, impulsionados pela chamada Indústria 4.0, que aceleraram a redução do trabalho vivo e expandiram o desemprego estrutural. A transição para uma produção altamente automatizada não apenas intensifica a exploração do trabalho restante, mas também amplia a vulnerabilidade dos trabalhadores, agora deslocados por um capitalismo "pandêmico" que prioriza eficiência e custos sobre o emprego humano. A Indústria 4.0, inicialmente promovida como uma revolução tecnológica benéfica, tem reduzido o papel do trabalho humano nas indústrias avançadas, transformando-o em uma função residual e deslocando ainda mais trabalhadores, fenômeno que caracteriza essa nova fase do capital.

Nesse contexto, a juventude, em especial a Geração Z, enfrenta um desafio complexo. Segundo Dayrell (2003), a juventude não deve ser vista apenas como uma fase transitória, mas como um momento crucial na constituição do sujeito, cujas experiências são profundamente influenciadas pelo contexto social. Esse panorama exige uma reflexão crítica sobre as condições de trabalho e as políticas de formação que serão aplicadas às futuras gerações, que não podem se permitir ser meros produtos de um sistema que, ao prometer mobilidade e oportunidades, na verdade acentua as desigualdades e a marginalização.

2.2. Estudos sobre gerações

Neste capítulo, nos debruçaremos sobre os estudos que abordam as diferentes gerações, com uma atenção especial voltada para a geração Z. Para que possamos extrair uma compreensão mais profunda sobre esse grupo, é fundamental desenterrar as transformações e as marcas que caracterizam cada uma das gerações que o antecedem, visto que o contexto histórico-social de cada uma delas molda sua percepção de mundo e seu comportamento.

Viana *et al.* (2013), em sua análise, discute o conceito de geração à luz da teoria sociológica que emergiu nas décadas de 1950. A geração, conforme essa abordagem, é composta por um conjunto de indivíduos nascidos em um intervalo de tempo específico, e sua identidade coletiva é formada a partir de tradições, cultura, eventos históricos e transformações sociais que definem a época de sua vivência. Dessa forma, esses grupos geracionais compartilham não apenas experiências, mas também ideias, comportamentos e, muitas vezes, expectativas comuns que reverberam através do tempo.

Conforme nos ensina Engelmann (2009), embora haja nuances nas datas propostas por diferentes estudiosos, há um consenso de que os Baby Boomers são aqueles nascidos entre 1948 e 1963; a geração X engloba os indivíduos nascidos entre 1964 e 1977; e a geração Y, ou Millennials, se estende entre 1978 e 1994. Cada uma dessas gerações não apenas vivenciou diferentes momentos históricos, mas também teve sua própria forma de se relacionar com o trabalho, a sociedade e a construção de seus próprios ideais.

No primeiro plano de nossa análise, colocamos os Baby Boomers, que, como observa Conger (1998), são uma geração que assistiu a eventos cruciais como os conflitos armados e as intensas mobilizações feministas por direitos. Criados em um ambiente rígido e disciplinado, pautado por normas de comportamento padronizados, esses indivíduos se distinguiram por uma marcante hesitação em questionar as normas preestabelecidas, priorizando a estabilidade no emprego e imergindo de maneira implacável em suas carreiras. Mesmo sendo capazes de se adaptar às mais diversas configurações organizacionais, é perceptível que essa geração, progressivamente, se afasta do mercado de trabalho, dando lugar a novas demandas e formas de atuação profissional.

Em consonância, Oliveira (2009) propõe que a geração Baby Boomers, a primeira a ser examinada, seja composta por indivíduos nascidos entre 1943 e 1963, durante o período do Baby Boom, que transcendeu as décadas de 1940 a 1960. Esses indivíduos, comumente descritos como motivados, otimistas e viciados em trabalho ("workaholics"),

criaram em um cenário de crescimento econômico robusto no pós-guerra e nutriram a ambição de desempenhar um papel preponderante na reconstrução do mundo devastado pela Segunda Guerra Mundial.

Kanaame (1999), por sua vez, enriquece a compreensão sobre essa geração ao enfatizar que os Baby Boomers foram educados em um contexto corporativo onde a liderança era sinônimo de controle e centralização. A lealdade à empresa era um valor inegociável, sendo a busca por resultados e a identificação com a missão da organização elementos centrais da sua ética de trabalho. Contudo, essa busca incessante pela progressão profissional muitas vezes envolvia o sacrifício da qualidade de vida pessoal, refletindo um contexto histórico que colocava o trabalho como o pilar fundamental da existência. Essa postura, que exaltava a empregabilidade como um reflexo de identidade, levava-os a negligenciar aspectos essenciais da vida que, à luz da realidade contemporânea, seriam considerados inalienáveis.

Em sequência, emerge a geração X, composta por indivíduos nascidos entre 1960 e 1980, conforme Oliveira (2009), ou, segundo Engelmann (2009), entre 1964 e 1977. Esta geração, ao contrário de seus predecessores, não adere de forma rígida a padrões preestabelecidos, embora, em certos aspectos, manifeste um conservadorismo velado. Lombardia (2008) destaca que, como filhos de pais divorciados e com mães ativas no mercado de trabalho, os membros da geração X cresceram em um contexto de mudanças profundas e, por vezes, traumáticas. Foram testemunhas de eventos históricos marcantes como a Guerra Fria, a queda do Muro de Berlim, o surgimento da AIDS e transformações sociais profundas, ao mesmo tempo em que se viram imersos na ascensão da tecnologia e no colapso dos antigos padrões sociais.

Profissionalmente, a geração X valoriza o trabalho como um meio legítimo de crescimento e realização, mas, ao mesmo tempo, busca preservar uma autonomia pessoal que a define. Esses indivíduos, para além de sua busca por ascensão profissional, prezam pela autossuficiência e autoconfiança, qualidades que emergem como respostas naturais às incertezas do período em que viveram (Lombardia, 2008). A transição de um mundo rígido e disciplinado para um contexto mais fluido e dinâmico gerou um quadro de autonomia, mas também de desafios constantes.

Oliveira (2009) observa que a geração X foi particularmente marcada pelas mudanças na estrutura familiar. O aumento de famílias monoparentais e a presença crescente das mulheres no mercado de trabalho geraram um ambiente de ausência

materna, resultando, muitas vezes, em sentimentos de culpa e na dificuldade de imposição de limites. Este cenário desafiou as convenções sociais, como a ideia do casamento como instituição vitalícia, e impôs uma redefinição dos valores tradicionais. Em um contexto de consumo exacerbado, promovido pela mídia, especialmente pela televisão, os membros dessa geração experimentaram a erosão dos valores anteriores e a ascensão de um estilo de vida consumista, que reflete suas ambições, mas também suas frustrações.

A geração X, segundo Oliveira (2009), se caracteriza pela valorização da estabilidade financeira e do trabalho como canais de realização pessoal e material. No entanto, paradoxalmente, busca também o sucesso na vida pessoal, o que frequentemente gera um conflito com o tempo, já que a vida moderna impõe uma busca constante pelo equilíbrio entre o profissional e o pessoal. Nesse processo, os valores individuais, muitas vezes, acabam sendo subjugados aos objetivos profissionais, o que pode ser interpretado como uma percepção de egoísmo, refletindo as tensões internas dessa geração.

No campo profissional, Oliveira (2009) aponta que a geração X almeja ambientes de trabalho mais informais e horizontais, rejeitando a rigidez de sistemas hierárquicos tradicionais. Contudo, reconhece a importância das regras no ambiente corporativo, embora, em suas vidas pessoais, essa necessidade de conformidade seja minimizada. Influenciados pelo fenômeno do downsizing, um processo que busca reduzir a burocracia e nivelar as hierarquias, os membros dessa geração investem em habilidades que aumentem sua empregabilidade. Assim, se caracterizam por um comportamento independente, empreendedor e focado em resultados, buscando sempre maximizar suas oportunidades de sucesso dentro de um contexto de incertezas e mudanças constantes.

Nesse mesmo contexto, surge a geração Y, também conhecida como Geração Next ou Millennials, que, conforme Lombardia (2008), é composta pelos indivíduos nascidos entre 1980 e 2000, enquanto Engelmann (2009) a delimita entre 1978 e 1994. Reconhecida como a geração dos resultados, a Geração Y se desenvolve no auge das tecnologias emergentes, da disseminação da internet e de um ambiente social mais seguro. Oliveira (2009) observa que, ao contrário das gerações anteriores, que vivenciaram rupturas sociais profundas, a Geração Y experimentou a consolidação da democracia, a liberdade política e uma prosperidade econômica que moldou suas expectativas de mundo.

Raines (2000) expõe que a geração Y foi criada por mães que conquistaram independência emocional e financeira, o que resultou na criação de um modelo familiar

distinto. Muitas vezes, esses jovens foram cuidados por creches ou avós devido à intensa carga de trabalho dos pais. Eles cresceram em famílias flexíveis, frequentemente compostas por pais separados, padrastos, madrastas e irmãos de diferentes casamentos. Nesse cenário, a prioridade foi sempre a preparação dos filhos para o futuro, com uma agenda preenchida por atividades extracurriculares, deixando pouco espaço para os momentos de lazer espontâneos e a vivência da infância tradicional.

Oliveira (2009) e Engelmann (2009) apontam que a Geração Y tende a valorizar menos a estabilidade em uma única organização, demonstrando maior lealdade a si mesmos e buscando liberdade, flexibilidade e criatividade em suas trajetórias profissionais. Esse movimento é reforçado por uma tendência de recrutamento direcionado àqueles que buscam um feedback constante, dando mais valor à competência prática e à conduta ética do que às hierarquias estabelecidas no ambiente corporativo. Raines (2000) acrescenta que essa geração é profundamente motivada pelo desejo de trabalhar e aprender, muitas vezes sem receio de arriscar sua posição no emprego, uma atitude que os impulsiona a adquirir o máximo de conhecimento possível em suas organizações.

Apesar de sua proficiência em tecnologias, a Geração Y está constantemente em busca de novos desafios, o que resulta em uma rotatividade mais elevada no mercado de trabalho. Para eles, o trabalho não é apenas um meio de subsistência, mas uma fonte de satisfação pessoal (Raines, 2000). No entanto, essa busca por realização profissional não vem sem seus obstáculos: como observado por Gonçalves (2011), essa geração precisa de incentivos constantes e de uma motivação intrínseca para manter o compromisso com seus empregos. Buscando incessantemente o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, eles enfrentam a necessidade de encontrar propósito e significado em suas atividades, o que, muitas vezes, os leva a reavaliar constantemente suas escolhas profissionais e a exigir mais do que as estruturas tradicionais podem oferecer.

Por fim, chegamos à geração Z, a protagonista central de nossos estudos. O avanço da tecnologia e a globalização têm desempenhado papéis fundamentais na configuração do mercado de trabalho contemporâneo, oferecendo tanto oportunidades quanto desafios para os jovens dessa geração. Conforme Jordão (2016), a Geração Z, também chamada de iGeneration, Plurais ou Centennials, abrange indivíduos nascidos entre a segunda metade da década de 1990 e o ano de 2010. Este grupo demográfico coincide com o advento da World Wide Web, criada por Tim Berners-Lee em 1990, e o

período de grande desenvolvimento tecnológico, que inclui a proliferação de dispositivos móveis e outras inovações. De acordo com o autor, a característica distintiva dessa geração é sua propensão ao zapear, alternando rapidamente entre diversas formas de entretenimento — desde canais de TV, passando pela internet, videogames, até aparelhos como telefones e MP3 players — o que se reflete diretamente em sua forma de interação com o mundo digital.

Segundo Novaes (2018), a Geração Z é composta por indivíduos nascidos a partir de 1995 e se caracteriza por um aprendizado rápido, mas também por dificuldades de concentração. São vistos como críticos, dinâmicos, exigentes, autodidatas, avessos a hierarquias e inflexíveis quanto a horários. A marca indiscutível da Geração Z é a sua dependência quase total da tecnologia; para eles, viver sem acesso à internet, computadores e celulares é impensável. Tal imersão tecnológica alimenta seu espírito empreendedor, com muitos buscando estabelecer suas próprias start-ups, sempre atentos às oportunidades digitais. Para os membros dessa geração, a internet não é apenas uma ferramenta, mas a própria extensão de seu modo de vida. Toledo et al. (2012) enfatizam que os indivíduos dessa geração, conhecidos como nativos digitais, são mais exigentes, versáteis e flexíveis, qualidades que se refletem também em seu comportamento profissional.

Bezerra et al. (2019) destacam que, na era das redes sociais, a Geração Z enfrenta o desafio de definir sua identidade de forma plural e multifacetada. A simples questão "Quem é você?" se torna complexa, pois offline, os indivíduos dessa geração gerenciam ativamente sua imagem e se valem das mídias sociais como instrumentos de autoapresentação. Isso facilita uma espécie de cocriação do "eu", que tende a se aproximar de uma versão mais idealizada de si mesmos. Mendonça (2015) argumenta que, em razão de suas características, como a busca constante por flexibilidade no trabalho e a necessidade de se envolver em múltiplas atividades, as organizações devem adaptar-se ao perfil profissional dessa geração. Essas adaptações incluem lidar com o uso irrestrito de tecnologias e redes sociais no ambiente de trabalho, além de gerenciar questões como o vício digital e a banalização das interações virtuais, problemas frequentemente observados em alguns colaboradores (Etter et al., 2019).

Messias (2010) aponta que a Geração Z tem como prática comum a realização de várias tarefas simultaneamente, imersos em um fluxo incessante de informações. Vivem em um mundo em que os eventos são noticiados em tempo real, e o volume de dados se

torna obsoleto rapidamente, refletindo a velocidade das inovações tecnológicas. Esse fenômeno condiciona essa geração a desvalorizar rapidamente tudo o que se torna rotineiro ou já ultrapassado.

Em suma, a Geração Z é considerada uma "nova espécie", cujas características comportamentais são amplamente diferenciadas das demais gerações. Seu perfil é mais ativo, direto, impaciente, incontrolável e, em muitos aspectos, indisciplinado, resultado de sua imersão em uma cultura cibernética global. Essa geração cresceu em um ambiente multimídia, onde a constante interação com a tecnologia redefine não apenas suas relações pessoais, mas também sua postura profissional e suas expectativas para o futuro (Veen; Vrakking, 2009).

2.3. Os Desafios da Flexibilidade no Trabalho: Impactos na Identidade Individual

Para uma compreensão aprofundada dos desafios impostos pela flexibilidade no trabalho e seus impactos na identidade individual, é imprescindível recorrer à obra de Sennett (2009), que realiza uma análise contundente das transformações nas relações laborais contemporâneas. Sennett (2009) expõe como o advento da flexibilidade no emprego – vista como um trunfo do trabalho moderno – redefine a experiência do trabalhador, transformando-o não apenas como profissional, mas também em termos de sua identidade e caráter. Em um passado não muito distante, os trabalhadores estavam imersos em um vínculo quase pessoal com seus empregadores, o que possibilitava a fusão entre as esferas pessoal e profissional. No entanto, à medida que as relações de trabalho se tornaram mais segmentadas e impessoais, emergiu uma separação cada vez mais evidente entre o trabalho e o tempo livre.

Sennett (2009) não se limita a descrever essas mudanças; ele expõe uma crítica direta à visão econômica de Adam Smith sobre a circulação livre de bens, dinheiro e trabalho, que, ao contribuir para a especialização das tarefas no mercado, resultou na formação de uma massa de trabalhadores que se veem presos à repetição de atividades simplificadas. Tal arranjo, segundo o autor, impede o desenvolvimento intelectual e emocional dos indivíduos, promovendo uma estagnação que não é meramente física, mas também psicológica. Essa crítica se alinha aos estudos realizados em fábricas como a de Hawthorn, onde se demonstrou que o desinteresse pelos aspectos humanos do trabalho

prejudica não apenas a produtividade, mas também a satisfação dos trabalhadores. Assim, Sennett (2009) propõe que o trabalho não é uma mera questão de eficiência, mas deve ser visto como um campo de relações que afeta profundamente a vida pessoal e o bem-estar dos indivíduos.

Outro ponto relevante que Sennett (2009) aborda de maneira incisiva é a dicotomia entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo pessoal, um tema que remonta às reflexões de E.P. Thompson (1967), que discute como, no capitalismo moderno, os trabalhadores se sentem estrangeiros em relação ao seu "próprio" tempo, sendo este constantemente apropriado pelo "tempo do patrão". No passado, a rotina era vista como uma conquista, um símbolo de estabilidade no trabalho, mas para Sennett (2009), essa mesma rotina se converteu em uma forma de degradação da identidade pessoal. A repetição mecânica e a falta de novos desafios no ambiente de trabalho não apenas limitam a visão do trabalhador sobre suas possibilidades de mudança, mas também fragilizam sua percepção de história e de futuro, confinando-o a um estado de imobilidade existencial.

Apesar de a flexibilidade ser promovida como uma inovação que quebraria a rigidez da rotina, Sennett (2009) observa que muitos trabalhadores ainda permanecem aprisionados aos princípios do fordismo. Esta disparidade entre as práticas de trabalho emergentes e as teorias de flexibilidade reflete um desacordo fundamental: embora o trabalho contemporâneo se apresente fisicamente mais dinâmico, sua essência permanece enraizada em estruturas rígidas e imutáveis. A reestruturação do trabalho, sob a premissa de que a flexibilidade traz vantagens, não só alterou a configuração do espaço de trabalho, mas reconfigurou a natureza do trabalho em si, dificultando a separação entre a vida profissional e a pessoal.

Sennett (2009) ainda faz uma análise crítica do conceito de "fluidez", que permeia o debate sobre as mudanças no trabalho. Ao considerar a fluidez como uma característica que permite adaptação, mas também como algo que favorece a falta de obstáculos, ele argumenta que essa "facilidade" acaba por fragilizar os trabalhadores, que, ao se verem liberados de uma estrutura firme e sólida, tornam-se incapazes de estabelecer um compromisso profundo com suas tarefas. Quando tudo se torna acessível e imediato, o trabalhador perde a capacidade de compreender com profundidade o significado de seu trabalho, reduzindo suas ações a gestos superficiais e vazios.

Ainda nesse sentido, Sennett (2009) revela a contradição intrínseca à flexibilidade

no trabalho: embora essa característica ofereça um campo de maior liberdade ao trabalhador, ela também abre um abismo de desorientação e instabilidade. Sua análise sobre a reorganização temporal no ambiente de trabalho contemporâneo evidencia que, ao se promover a flexibilidade como uma vantagem, obscurece-se as dificuldades subjacentes que surgem da perda de uma estrutura fixa. O que inicialmente parece ser uma autonomia benéfica acaba por transformar-se em um labirinto existencial, no qual os limites entre o trabalho e o lazer se desfazem, e o trabalhador se vê perdido em uma sobrecarga de opções, sem um sentido claro ou coeso sobre seu papel dentro da sociedade e da organização. Assim, a flexibilidade, longe de ser a chave para o progresso individual e coletivo, pode, em última instância, contribuir para a fragmentação da identidade do trabalhador, que se vê cada vez mais isolado em um mundo de constantes e efêmeras transições.

Em sequência, Sennett (2009) aprofunda sua análise nas implicações da flexibilidade para as relações de classe e para a identidade dos trabalhadores, destacando como a evolução tecnológica e a crescente flexibilidade nas formas de trabalho estão reconfigurando a experiência laboral. Em um cenário onde a mecanização e a abstração das tarefas se tornam predominantes, muitos trabalhadores relatam um distanciamento emocional e uma sensação de desvalorização de suas funções. Esse fenômeno é exacerbado pela falta de clareza nas tarefas desempenhadas, o que resulta em uma percepção de que o trabalho se torna progressivamente incompreensível, com o indivíduo se afastando da essência de sua função (Sennett, 2009). O que, no plano operacional, poderia ser evidente, passa a ser nebuloso e desconcertante, criando uma lacuna de propósito que fragiliza a própria motivação.

Essa transformação estrutural no ambiente de trabalho reflete-se também na relação das novas gerações com o emprego, especialmente entre os membros da Geração Z. Em contraste com as gerações anteriores, que buscavam o domínio técnico e a especialização, a Geração Z demonstra uma crescente indiferença em relação às atividades específicas, preferindo, muitas vezes, atividades que proporcionem flexibilidade, mas sem aprofundamento. Sennett (2009) observa que a tecnologia acessível e o fácil contato com as ferramentas digitais contribuem para uma crescente tendência de contratações de trabalhadores com qualificação formal, porém remunerados com salários cada vez mais baixos. Essa flexibilidade no trabalho, no entanto, não é equitativa, pois enquanto alguns trabalhadores têm a oportunidade de aprofundar suas

habilidades e explorar sua expertise, outros ficam confinados à superficialidade das tarefas, sem muitas opções de escolha.

Neste contexto, o conceito de flexibilidade no trabalho, embora inicialmente atraente pela promessa de adaptabilidade, redefine o papel do indivíduo e sua identidade no mundo. Sennett (2009) argumenta que a fluidez das identidades no trabalho, que deveria trazer um dinamismo positivo, acaba se tornando um fator de superficialidade. A facilidade com que os trabalhadores trocam de funções e adaptam-se às mudanças constantes dificulta a compreensão profunda das complexidades da vida profissional, mas também de si mesmos. A fluidez da identidade, ao invés de abrir novas possibilidades de crescimento, enfraquece a base de valores essenciais, como lealdade e comprometimento, antes pilares fundamentais para o sucesso e o desenvolvimento profissional.

Outro aspecto crucial da análise de Sennett (2009) é o impacto do risco nas relações de trabalho modernas. O aumento da exposição ao risco, seja na forma de instabilidade laboral, seja pela pressão das metas constantemente mutáveis, contribui para uma sensação crescente de desorientação entre os trabalhadores. Isso resulta, frequentemente, em um desgaste emocional que pode culminar em depressão, o que afeta diretamente a motivação e o comprometimento com as tarefas. A falta de clareza sobre o que se espera dos trabalhadores e sobre os objetivos do trabalho, além da complexidade crescente de suas funções, cria um cenário de "ilegibilidade", onde o trabalho torna-se incompreensível. Esse ambiente de incerteza mina a confiança no próprio trabalho, além de prejudicar a coesão entre os indivíduos.

Nesse cenário de volatilidade, Sennett (2009) propõe que a construção de uma comunidade sólida no ambiente de trabalho pode ser uma solução para combater os efeitos prejudiciais da flexibilidade extrema. A aceitação do fracasso, como parte da jornada profissional e do processo de aprendizagem, é vista como uma virtude que deve ser cultivada, pois proporciona aos trabalhadores um respaldo emocional e social necessário para lidar com as dificuldades impostas pela instabilidade e pela imprevisibilidade. A comunidade, nesse sentido, não só oferece suporte em termos sociais e emocionais, mas também pode funcionar como uma rede de apoio econômico, funcionando como um antídoto contra as desvantagens de um ambiente de trabalho cada vez mais fragmentado e desconectado.

Nesse sentido, a análise de Sennett (2009) revela que a flexibilidade no trabalho, embora vista por muitos como uma forma de modernização e progressiva adaptação,

esconde profundos desafios. Ao invés de proporcionar maior liberdade e satisfação, a flexibilidade, quando mal gerida, acaba criando um ciclo de incertezas, fragilidade emocional e perda de sentido, elementos que, ao final, afetam a identidade do trabalhador, sua motivação e suas perspectivas de futuro.

Ainda nesse sentido, as observações de Sennett (2009) oferecem uma análise contundente e reveladora sobre os desafios enfrentados pela Geração Z, que, em sua busca incessante por significado e propósito, se vê imersa em um mercado de trabalho caracterizado pela precarização e pela flexibilidade exacerbada. Este jovem contingente, ao ser lançado em um ambiente profissional instável e em constante mutação, tem de confrontar barreiras que eram alheias às gerações anteriores, como a fluidez desenfreada e a superficialidade das relações laborais. A reflexão provocadora de Sennett nos leva a considerar como as mudanças não só remodelam a esfera profissional, mas também afetam a construção da identidade individual e o próprio senso de propósito, muitas vezes fragilizando a sensação de pertencimento e a segurança existencial.

Conforme expõem Sgobbi e Zanquim (2020), o turbilhão de inovações tecnológicas que domina o cenário atual do mercado de trabalho impõe uma série de mudanças estruturais, que exigem do profissional uma adaptação quase instantânea. A evolução das profissões, impulsionada pela tecnologia, acarreta transformações que, além de exigirem competências técnicas (hard skills), demandam uma proficiência crescente em competências comportamentais (soft skills). Tais habilidades – que englobam desde a comunicação e o autoconhecimento até a capacidade de gerenciar projetos, trabalhar em equipe e se manter disposto a aprender – tornam-se não apenas valiosas, mas essenciais em um futuro onde o dinamismo das empresas inovadoras, como as startups, propaga novas formas de pensar, consumir e interagir. A flexibilidade e a capacidade de adaptação, portanto, tornam-se a espinha dorsal do sucesso no cenário corporativo contemporâneo.

“Hoje, um jovem americano com pelo menos dois anos de faculdade pode esperar mudar de emprego pelo menos onze vezes no curso do trabalho, e trocar sua aptidão básica pelo menos outras três durante os quarenta anos de trabalho” (Sennett, 2009, p. 22). Este dado encapsula a volatilidade do mercado de trabalho atual, onde a constante transitoriedade e a necessidade de adaptação rápida se tornam a norma. A fluidez do mercado não é mais uma característica periférica, mas sim a própria essência da dinâmica laboral contemporânea. Aquelas estruturas estáveis, que por tanto tempo moldaram o

caminho para o sucesso profissional, hoje se revelam obsoletas, dando lugar à incessante reinvenção de habilidades e funções.

Sennett (2009) também nos remete a um exame histórico sobre a ascensão da preferência pela juventude no mercado de trabalho, cujas raízes remontam ao século XIX, quando a busca por mão de obra barata nos centros industriais, como exemplificado pelas "moças de fábrica" de Lowell ou os "meninos da mina" na Inglaterra, se impunha com vigor. Embora a exploração salarial ainda persista em muitas partes do mundo, a juventude agora é igualmente celebrada, não só pela disposição ao trabalho árduo, mas também pela suposta adaptabilidade e energia que a caracterizam. No entanto, Sennett nos alerta para o estigma que sobrecarrega os trabalhadores mais velhos, vistos em ambientes flexíveis como menos capazes de se adaptar, mais relutantes ao risco e, por fim, mais frágeis fisicamente. Esse contraste, então, reforça a ascensão da juventude como a força laboral preferencial em muitas esferas, refletindo não apenas uma mudança nas condições de trabalho, mas uma transformação ideológica sobre o que constitui a produtividade e o sucesso no contexto corporativo.

A flexibilidade no ambiente de trabalho, frequentemente associada à juventude, é vista por Sennett (2009) como um fator determinante para as instituições, pois torna os jovens mais dispostos a assumir riscos e a se adaptar rapidamente às demandas que lhes são impostas. Essa maleabilidade, ao ser correlacionada com prontidão para mudanças, contrapõe-se à rigidez, que é entendida como um obstáculo ao progresso e à inovação. Tal visão impulsiona as organizações a priorizarem a adaptabilidade, criando uma cultura onde a ação é mais valorizada do que a estabilidade, muitas vezes interpretada como sinônimo de fracasso (Sennett, 2009).

Sennett (2009) destaca como a ética do trabalho e a busca incessante por reconhecimento podem se tornar opressivas, como no caso do "ascetismo leigo" descrito por Weber. Ele retrata a figura do "homem motivado", que, mesmo alcançando sucesso, vive em uma constante busca de validação externa e auto-estima, sem nunca se permitir aproveitar as conquistas. A disciplina e a autodisciplina, fundamentais para o caráter motivado, tornam-se uma forma de autopunição, onde o reconhecimento nunca é suficiente e a felicidade permanece fora de alcance. Isso revela uma tensão entre a necessidade de reconhecimento e a armadilha de nunca se sentir verdadeiramente realizado.

Contudo, a exposição contínua ao risco, além de desafiar a resiliência dos trabalhadores, pode corroer seu senso de propósito, levando-os a sentir-se como se

estivessem em um ciclo interminável de reinício (Sennett, 2009). Neste cenário de risco, a decisão de permanecer ou partir adquire significados simbólicos distintos: enquanto partir é visto como um sinal de realização, a inação é considerada fraqueza. Esse fenômeno, em um contexto que supervaloriza a agilidade, gera desmotivação e falta de autoconfiança entre os trabalhadores, já que, como Beck aponta, a modernidade avançada tende a associar o risco à criação de valor (Sennett, 2009).

No novo capitalismo, como argumenta Sennett (2009), a "concentração sem centralização" reflete uma nova forma de desigualdade nas organizações. A pressão por metas, frequentemente desproporcional às capacidades reais das unidades de trabalho, impõe um controle difuso sobre os trabalhadores. Esse tipo de organização fragmentada reforça a desigualdade e o poder arbitrário, criando uma estrutura complexa e opaca. As promessas de flexibilidade, como o flexitempo, que inicialmente sugerem liberdade, acabam por impor um controle ainda mais intimista e contínuo. As práticas de monitoramento remoto, por exemplo, limitam a autonomia dos trabalhadores, contrariando a ideia de desburocratização (Sennett, 2009).

Neste contexto, Sennett (2009) nos leva a refletir sobre como a nova ordem econômica não só intensifica as desigualdades, mas também compromete a liberdade e a autonomia dos trabalhadores, aprofundando as dicotomias entre a busca por inovação e a resistência às mudanças. Em paralelo, Gago (2018) oferece um exemplo elucidativo na feira de La Salada, onde o capitalismo globalizado se entrelaça com dinâmicas sociais locais, moldando não apenas a economia, mas também as relações de poder e sociais. Na feira, dominada por trabalhadores em condições precárias, observa-se a adaptação do capitalismo à resistência, com o controle sobre os trabalhadores superando o respeito a seus direitos. Esse cenário evidencia o impacto do "capitalismo mundial integrado" nas relações sociais e nas estruturas de poder.

Assim, Sennett (2009) oferece uma visão abrangente das transformações no trabalho no capitalismo contemporâneo, destacando as contradições entre autonomia e controle, flexibilidade e precarização, que influenciam profundamente a experiência profissional e a construção do caráter. A análise de Gago (2018) complementa esse quadro ao mostrar como o capitalismo mundial integrado se adapta ao contexto local, aproveitando-se das insatisfações sociais para consolidar seu domínio. Em La Salada, as marcas tradicionais tentam preservar sua exclusividade, enquanto os trabalhadores, muitas vezes migrantes, enfrentam condições de trabalho precárias e são constantemente

subjugados. Esse ambiente não apenas perpetua desigualdades, mas também demonstra como o sistema capitalista se fortalece ao explorar essas tensões sociais.

As empresas, ao invés de abordar as questões subjacentes de desigualdade e exploração, implementam estratégias para manipular e controlar o descontentamento, canalizando-o em benefício próprio. Esse ciclo cria uma dinâmica onde as insatisfações sociais são cooptadas pelo sistema capitalista, reforçando o status quo e perpetuando as desigualdades preexistentes. Gago (2018), portanto, nos desafia a refletir sobre como as práticas capitalistas utilizam não apenas os recursos econômicos, mas também as tensões sociais, para expandir seu domínio.

Dessa forma, a análise de Gago (2018) complementa a de Sennett (2009) ao revelar como as formas contemporâneas de exploração e controle permeiam não só as estruturas formais de trabalho, mas também os contextos informais e precarizados, sustentando e reproduzindo o poder capitalista em várias esferas da vida social.

2.4. Economia do compartilhamento

Para compreender a complexa dinâmica da precarização do trabalho na era da Economia do Compartilhamento, a análise de Slee (2017) se impõe como um exercício crítico que desvela as camadas de uma realidade frequentemente mascarada pela retórica otimista associada a esse modelo. Sua investigação revela como as empresas-plataforma, ao invés de cultivarem uma suposta cooperação e sustentabilidade, priorizam implacavelmente o lucro, despojando os trabalhadores de sua segurança e transferindo custos e riscos para seus ombros. Essa desregulamentação e flexibilização das relações laborais não só precarizam os vínculos empregatícios, como também fragilizam as conquistas históricas de direitos trabalhistas, conquistados a duras penas ao longo das últimas décadas.

Slee (2017) vai além e nos conduz a uma reflexão profunda sobre os efeitos devastadores da chamada "Uberização". Este modelo, longe de representar uma alternativa inclusiva ou solidária, exacerba as desigualdades sociais e concentra poder econômico, corroendo a estabilidade do emprego e desintegrando os alicerces da distribuição justa de renda e da coesão social. Em um cenário em que o trabalhador, progressivamente desprotegido e vulnerável, se vê refém das exigências das plataformas

digitais, a noção de liberdade se dissipa, dando lugar a uma nova forma de exploração insidiosa. A advertência de Slee (2017) é incisiva: ao flexibilizar as relações de trabalho de maneira tão radical, a economia digital mina as fundações da segurança no trabalho, comprometendo os direitos básicos dos trabalhadores e estabelecendo um terreno fértil para a crescente desigualdade e insegurança social.

“A Economia do Compartilhamento continua a ter o apoio e a fidelidade de muitas pessoas de pensamento progressista — sobretudo jovens que se identificam fortemente com as novas tecnologias — que estão tendo seus melhores instintos manipulados. E que serão traídas. A Economia do Compartilhamento está invocando esses ideais para construir gigantescas fortunas privadas, erodir comunidades reais, encorajar mais formas de consumismo e criar um futuro mais precário e desigual do que nunca”. (Slee, 2017, p.21-22)

Slee (2017) realiza uma crítica contundente à Economia do Compartilhamento, não apenas destacando seus impactos sociais e econômicos negativos, mas também expondo a falta de transparência e a desonestidade nas práticas das empresas que dominam esse setor. Ele questiona a disparidade entre a imagem pública de gigantes como Airbnb e Uber e a realidade de suas operações, sugerindo que essa desconexão alimenta desequilíbrios no mercado de hospedagem, contribui para a precarização do trabalho e degrada a qualidade de vida em áreas turísticas. Em vez de promover o fortalecimento das comunidades locais, essas plataformas priorizam o lucro acima de tudo, impulsionando uma dinâmica urbana que enfraquece o tecido social e a coesão das cidades.

Além disso, Slee (2017) expõe a crescente concentração de poder e renda nas mãos dessas plataformas, que, ao se tornarem atores urbanos e econômicos influentes, frequentemente operam em benefício próprio, às custas dos trabalhadores e das comunidades locais. Essa postura impõe uma pressão sobre políticas públicas e explora a ausência de regulamentações eficazes, criando um ambiente propício para a exploração. A urgência de regulamentações robustas, segundo Slee, é essencial para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e promover um mercado mais justo e equitativo.

Ainda nesse sentido, Slee (2017) ilustra a estratégia astuta dos defensores da Economia do Compartilhamento, que frequentemente apresentam o conflito como uma luta entre os interesses dos cidadãos comuns e uma burocracia ultrapassada. No entanto, essa narrativa simplista obscurece a verdadeira dinâmica de poder e a natureza exploratória das plataformas, mascarando as desigualdades e a precariedade que

sustentam esse modelo econômico:

“Os defensores da Economia do Compartilhamento apresentaram a disputa como um conflito entre endinheirados e simples cidadãos nova-iorquinos querendo levantar uma graninha extra para aguentar as agruras do mundo; eles argumentaram que as leis foram escritas em um mundo pré-internet e precisam ser atualizadas para permitir o crescimento de novas indústrias.” (Slee, 2017, p.39)

Slee (2017) apresenta uma crítica incisiva às promessas e contradições da chamada Economia do Compartilhamento, destacando como empresas como Airbnb, Zipcar e Uber operam com um descompasso notável entre suas promessas de impacto social e ambiental e as consequências reais para o ambiente e a sociedade. No caso da Zipcar, Slee (2017) desafia a suposta contribuição ambiental da plataforma, que afirma reduzir a quantidade de carros em circulação. Ele observa que, em vez de desestimular o uso de veículos particulares, a plataforma apenas facilita a partilha entre famílias, questionando a eficácia ambiental da promessa de sustentabilidade e revelando, assim, uma "pintura verde" no marketing da empresa, mais voltada para seduzir consumidores do que para promover uma mudança ecológica genuína.

Slee (2017) avança em sua análise ao abordar as complexas implicações do Airbnb no mercado habitacional e nas dinâmicas urbanas, exemplificando com a situação de cidades como Paris. Ele evidencia como a plataforma agrava a escassez de moradias e pressiona o mercado imobiliário local, tornando o acesso à habitação mais difícil para os residentes e acentuando a crise de moradia. Ao invés de fortalecer as comunidades, o Airbnb gera tensões entre a economia do turismo e a vida local, ilustrando a necessidade de regulamentações que possam gerenciar o uso de imóveis de forma responsável. Slee (2017) questiona até que ponto a “experiência autêntica” promovida pela plataforma é sustentável, já que o aumento nos preços e a redução do estoque habitacional servem mais para a expansão dos negócios do que para respeitar as especificidades das comunidades, cujas regulamentações locais são frequentemente ignoradas ou contornadas.

A crítica de Slee (2017) encontra seu ápice no caso da Uber, ao expor a precarização do trabalho promovida pela empresa, que oferece vagas sem as proteções e benefícios associados a empregos formais, como seguro-saúde e licença remunerada. A alegada flexibilidade do trabalho, exaltada pela Uber, é para Slee (2017) uma promessa ilusória, que mascara a insegurança e a instabilidade impostas aos motoristas, que se encontram desprotegidos e economicamente dependentes da plataforma. Com um controle rígido sobre as tarifas e as condições de trabalho, a Uber posiciona os motoristas

em uma situação de vulnerabilidade, refletindo a prioridade da empresa em maximizar lucros para investidores. Slee cita o ex-diretor financeiro da Uber, Brent Callinicos, cuja resposta ao questionamento sobre a redução dos salários dos motoristas – "porque podemos" – evidencia uma visão corporativa que desconsidera completamente o bem-estar dos trabalhadores:

“(…) o diretor-financeiro da Uber, Brent Callinicos, mencionou em um encontro com potenciais investidores que a Uber poderia facilmente subir as taxas para algo entre 25% e 30%. O investidor de risco Mike Novogratz perguntou: “Você tem trabalhadores felizes, você tem consumidores felizes, você tem acionistas felizes. A santíssima trindade está realmente empolgada com sua empresa. Por que vai arriscar isso e reduzir o salário dos empregados em 5%?” Callinicos respondeu: “Porque nós podemos.” (Slee, 2017, p.71)

Ao examinar o impacto da Uber nas cidades, Slee (2017) observa criticamente como o modelo de negócios da empresa intensifica o tráfego e o congestionamento urbano, além de enfraquecer os sistemas de transporte público, lançando sérias dúvidas sobre a sustentabilidade de tal sistema. Slee destaca que a estrutura de negócios da Uber exacerba a desigualdade econômica e a concentração de riqueza, direcionando a maior parcela dos lucros aos investidores e à própria empresa, enquanto os motoristas enfrentam baixos rendimentos e praticamente nenhuma proteção trabalhista. Em sua análise, Slee argumenta que essa relação comercial desequilibrada revela uma exploração sistemática dos trabalhadores, defendendo a urgência de intervenções governamentais para assegurar garantias e direitos mínimos a esses profissionais das plataformas digitais.

Slee (2017) ainda critica a transparência limitada da Uber sobre os custos e benefícios reais oferecidos aos motoristas, enquanto a empresa insiste na narrativa de que a liberdade de escolha dos horários traz empoderamento. Slee (2017) desconstrói essa retórica, apontando que, na prática, o modelo de "microempreendedores" e "parceiros" adotado pela Uber é uma estratégia para isentar-se das responsabilidades trabalhistas e transferir os custos operacionais para os próprios motoristas, que ficam expostos a uma realidade de trabalho sem estabilidade ou segurança financeira. Segundo Slee (2017), essa retórica de flexibilidade e autonomia aparentes atende mais aos interesses comerciais da Uber do que à promessa de independência para seus trabalhadores, revelando uma dinâmica que prioriza o lucro e despreza o bem-estar dos motoristas:

“Dinheiro é um dos muitos pontos de discórdia em muitos empregos, mas a Uber não é apenas mais um empregador. De fato, não é mesmo um empregador: os motoristas da Uber são “parceiros”, empresários autoempregados que escolhem

trabalhar na plataforma. O modelo de “microempreendedores” que escolhem quando trabalhar, de maneira independente, é o que faz da Uber parte da efervescente Economia do Compartilhamento. O que parece à primeira vista um modelo leve e flexível de trabalho transforma-se, nas mãos da Uber, em mais uma maneira de a companhia se dar bem”. (Slee, 2017, p.80)

Slee (2017) oferece uma análise perspicaz sobre o setor de entregas na Economia do Compartilhamento, revelando como a transformação do trabalho em uma atividade de atendimento personalizado distorce a promessa inicial de coletividade promovida por essas plataformas. Ele observa que, em vez de fortalecer os laços comunitários, o modelo acaba incentivando uma experiência de consumo isolada, sustentada na precarização das condições de trabalho. Esse descompasso entre o discurso das empresas e a realidade prática gera uma dinâmica em que o consumo se torna uma atividade quase alienante, voltada para atender aos interesses de uma clientela abastada. Slee (2017) conclui que, embora essas empresas defendam flexibilidade e sustentabilidade, seus efeitos concretos frequentemente aprofundam desigualdades e fragilizam as condições de trabalho, ressaltando a necessidade de uma regulamentação rigorosa e de uma avaliação crítica do setor.

Slee (2017) também destaca como o setor de entregas evoluiu de um modelo de conexão social para um serviço de concierge, onde trabalhadores acabam atuando como serviçais de uma clientela economicamente privilegiada. Essa transformação acentua uma desconexão entre o ideal de experiências comunitárias e a prática atual de consumo isolado, sustentada por algoritmos e sistemas de classificação que, segundo Slee, falham em aspectos essenciais como segurança e qualidade. Nesse contexto, os sistemas de classificação e algoritmos emergem como mecanismos de controle, que acabam por monitorar os trabalhadores sem, de fato, garantir a qualidade prometida pelas plataformas.

Ademais, Slee (2017) convida à reflexão sobre a complexidade da confiança na Economia do Compartilhamento. Ele sugere que lidamos mais com probabilidades do que com certezas, enquanto as plataformas dependem de sistemas de reputação e “sinais de confiança” como pilares de seu funcionamento. Contudo, Slee questiona a eficácia dessas sinalizações, destacando que distinguir entre sinais autênticos e manipulados se torna cada vez mais difícil, gerando incertezas quanto à validade da confiança depositada nesses sistemas. A visão de Rachel Botsman (2014) citada por Slee reforça essa crítica, ao enfatizar que, embora a reputação tenha se tornado um ativo valioso, seu uso como ferramenta comercial compromete a imparcialidade necessária para que o sistema de

reputação seja confiável.

Slee (2017) explora a dinâmica dos sistemas de reputação como instrumentos de vigilância e disciplinamento. Ele argumenta que, em vez de diferenciar objetivamente serviços bons de ruins, esses sistemas operam como uma constante ferramenta de monitoramento sobre os trabalhadores, que precisam estar em conformidade com as expectativas de consumidores e da plataforma. Slee aponta que a pressão por avaliações positivas conduz a uma “honestidade” muitas vezes superficial nas avaliações, pois críticas negativas frequentemente resultam de desentendimentos triviais ou subjetividades. Essa estrutura fomenta uma cultura de denúncia, onde os trabalhadores operam sob vigilância e pressões para atender às expectativas de uma clientela exigente, mantendo sempre uma postura de cordialidade e eficiência, mesmo que isso demande um intenso trabalho emocional.

Para Slee (2017), essa forma de controle representa uma invasão sutil, mas eficaz, que transforma a relação de confiança entre usuários em um controle emocional sobre os trabalhadores. Os trabalhadores, muitas vezes de baixa remuneração, são induzidos a projetar a imagem de “amigos” ou “vizinhos” prestativos, mesmo que isso exija um trabalho emocional desgastante e alienante. Nesse contexto, os sistemas de reputação, ao invés de resolverem a questão da confiança, apenas intensificam a vigilância social e colocam os consumidores em uma posição de “fiscais” dos trabalhadores, evidenciando a necessidade de uma regulamentação que proteja os trabalhadores dessa nova forma de exploração emocional e laboral:

Confiamos em estranhos nas plataformas da Economia do Compartilhamento pela mesma razão que confiamos em funcionários de um hotel ou em garçons no restaurante: porque eles estão em trabalhos precários nos quais uma queixa do consumidor pode resultar em punição. O sistema de reputação é um caminho para forjar um “trabalho emocional”: os fornecedores de serviços são compelidos a administrar seus sentimentos e a se apresentarem com a cara que a empresa exige, tornando-se aquele “amigo que tem um carro” ou aquele “vizinho ajudando vizinhos”. É o “tenha um bom dia” dos trabalhadores mal-remunerados das redes de fast-food elevado a outro nível. Os sistemas de reputação, portanto, não resolvem o problema da confiança. No máximo, fornecem um mecanismo disciplinar que mantém os fornecedores de serviço sorrindo e sendo eficientes graças a classificações erráticas. Para quem presta serviço, são uma forma de vigilância, normalmente decretada pelos consumidores mais frequentes e bem reputados da plataforma. Para a comunidade, e para as noções que a Economia

do Compartilhamento supostamente deveria estar enaltecendo, os sistemas de reputação estão nos transformando numa sociedade de caguetas, dando-nos a oportunidade de ocasionalmente denunciar outros cidadãos a uma severa e incompreensível forma de disciplinamento. (Slee, 2017, p.113-114)

Para Slee (2017), as promessas de abertura e acessibilidade na Economia do Compartilhamento não conduzem, necessariamente, a mercados mais justos ou competitivos. Pelo contrário, ele observa a criação de ambientes onde poucas e poderosas empresas dominam, gerando uma desigualdade de renda que exclui e marginaliza grupos já vulneráveis. Slee argumenta que mitigar os efeitos nocivos desse modelo exige a conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos, além de fomentar modelos cooperativos e politicamente engajados, que poderiam oferecer alternativas mais justas e transparentes às plataformas hegemônicas.

Assim, ao analisarmos as críticas de Slee (2017), compreendemos que os desafios enfrentados pela Geração Z nesse cenário vão além das oportunidades superficiais de empreendedorismo. Reconhecer as limitações e injustiças inerentes a esse modelo é fundamental para a construção de condições de trabalho mais dignas e equitativas, especialmente para aqueles, como os jovens da Geração Z, que buscam estabelecer suas carreiras em um mercado cada vez mais volátil e permeado pela exploração disfarçada de inovação e conectividade.

2.5. Discussões acerca do tema

A precarização do trabalho e suas consequências são temas recorrentes na literatura acadêmica, frequentemente destacadas como fatores alarmantes para o bem-estar dos trabalhadores. Antunes (1999) aponta a flexibilização das relações laborais, a terceirização, a fragmentação das funções e a intensificação do ritmo laboral como forças propulsoras dessa precarização, cujos efeitos incluem uma redução na estabilidade, segurança e dignidade dos trabalhadores.

Particularmente entre os jovens, os impactos dessa precarização se ampliam de maneira acentuada. Como discute Antunes (2018), as tendências de “uberização” e “pejotização” representam modalidades de trabalho que colocam os jovens em uma posição frágil no mercado. A “uberização” surge como uma tentativa de enfrentar o desemprego, atraindo-os para funções que carecem de direitos trabalhistas e proteção

social, e onde os custos operacionais recaem integralmente sobre o trabalhador. A “pejotização”, por sua vez, mascara vínculos empregatícios ao apresentar trabalhadores assalariados como autônomos, negando-lhes acesso a direitos trabalhistas. Essas práticas não apenas contribuem para a intensificação das tarefas e a insegurança, mas também impõem aos jovens um contexto de vulnerabilidade que restringe as possibilidades de ascensão social e desenvolvimento pessoal.

Nesse cenário, Lima et al. (2017) destacam que os jovens são incitados a se verem como empresas individuais, integrando suas identidades ao trabalho que executam. Essa nova cultura laboral, que enfatiza o empreendedorismo e a autonomia, alimenta a insegurança e a instabilidade, exigindo dos jovens uma postura resiliente diante das adversidades. Uma característica fundamental dessa geração, conforme aponta Lima et al. (2017), é o fato de:

“O estudo formal ou o diploma não é uma garantia de futuro, na medida em que, se não se atualizar constantemente, o trabalhador não conseguirá permanecer em sua área de formação e será facilmente descartado do mercado de trabalho. Assim, como os conteúdos estão em constante transformação, o trabalhador ideal é aquele que demonstra capacidade e disponibilidade para resolver problemas, é aquele que não necessariamente sabe, mas que tem potencial para aprender, o “resolvedor de problemas”, forma com que frequentemente esses profissionais caracterizam a si próprios” (Lima et. al., 2017).

Além disso, é imperativo destacar que a juventude enfrenta desafios intrínsecos e particulares no mercado de trabalho, cujas consequências se revelam cada vez mais alarmantes. Prado *et al.* (2020) sublinham que os jovens trabalhadores da cultura são frequentemente marginalizados e subvalorizados, sendo forçados a lidar com a precarização, a flexibilização e a informalidade que permeiam suas ocupações. A lógica neoliberal, com sua postura individualista e competitiva, agrava a desvalorização do trabalho no campo cultural, gerando um ambiente no qual a construção de redes de apoio se torna uma tarefa árdua, e a realização plena dessas atividades, uma meta distante e quase inatingível.

Nesse cenário, Prado *et al.* (2020) argumentam que a criação de inteligibilidades ancoradas no individualismo, meritocracia e competitividade, quando somadas à lógica empresarial que se estende por todas as esferas das relações humanas, restringem a formação de redes de fortalecimento que poderiam, de fato, contribuir para a superação das limitações e deficiências que assolam a juventude. Essas dinâmicas são especialmente danosas para as juventudes mais vulneráveis, que se veem reféns dos processos de

dominação hegemônicas, perpetuando desigualdades e exclusões que se entrelaçam com as múltiplas interseccionalidades de suas existências.

No primeiro trimestre de 2023, o cenário de desolação se aprofundou com um aumento expressivo na taxa de desemprego juvenil. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023) revelam que a taxa de desemprego entre jovens de 18 a 24 anos atingiu 18%, um acréscimo de 1,6 ponto percentual em relação ao último trimestre de 2022. Esse dado é particularmente sombrio quando analisado sob a ótica racial: entre os jovens pretos, a taxa de desemprego subiu de 9,9% para 11,3%, representando um incremento de 1,4 ponto percentual. Para os jovens pardos, a situação também se agravou, com a taxa de desemprego passando de 9,2% para 10,1%. Esses números não apenas ilustram o abismo crescente da desigualdade social, mas também a perpetuação de um ciclo de exclusão e marginalização que parece se aprofundar a cada dia.

Antunes (2009) enfatiza a lógica atual do capital, que busca incessantemente aumentar a produtividade ao reduzir o trabalho vivo, promovendo a expansão da dimensão tecnocientífica e intensificando as formas de extração do "sobretalho". Essa transformação na dinâmica do capital, somada às respostas institucionais às crises do sistema — como a ascensão do neoliberalismo e a reestruturação das relações laborais — tem provocado profundas mutações tanto nas esferas do trabalho quanto nas sociabilidades contemporâneas. A busca por uma maior rentabilidade, ao custo da redução da intervenção humana direta no processo produtivo, redefine a natureza das relações laborais, colocando o trabalhador em um contexto de crescente exploração.

Dardot e Laval (2016) ampliam essa visão ao definir o neoliberalismo como mais do que uma política econômica: trata-se de um paradigma abrangente que estabelece uma extensa rede de normas disciplinares e mecanismos de controle social. A característica primordial desse modelo é a promoção da competição e da concorrência, não apenas no campo econômico, mas também na construção das identidades individuais. Essa lógica leva à generalização do modelo empresarial em todas as facetas da vida cotidiana, transformando a sociedade em uma gigantesca corporação, onde o indivíduo é constantemente responsável pelo seu sucesso ou fracasso. Em tal cenário, a vida se flexibiliza, abrangendo corpo, mente e alma, e tudo isso se apresenta sob a falsa promessa de liberdade e escolha — uma realidade que, como apontam Prado et al. (2020), esconde a intensificação da exploração sob a fachada de autonomia.

De acordo com Dardot e Laval (2016), a imposição do princípio de utilidade, entendido como um discurso unificador, gera consequências devastadoras sobre a diversidade individual. Essa lógica se reflete, por exemplo, na mercantilização do sistema educacional, que enfraquece a busca por uma educação integral. A formatação dos currículos, alinhada aos princípios neoliberais, contribui para a formação do "sujeito empresarial", um ser moldado por técnicas que envolvem completamente sua subjetividade na atividade que lhe é imposta. O currículo educacional, em consonância com as demandas do mercado, contribui para a construção de uma subjetividade que se ajusta às exigências de um sistema que privilegia a flexibilidade, a produtividade e a adaptação constante.

Sennett (2009) analisa a busca pelo diploma universitário na sociedade contemporânea, demonstrando que, apesar do aumento da renda e da disparidade entre trabalhadores com e sem formação superior, há uma superabundância de qualificação e uma escassez de empregos que realmente demandem esse nível de educação. A valorização da qualificação técnica, embora favoreça uma elite tecnológica, acentua a desigualdade social, prejudicando tanto a classe média quanto os trabalhadores menos qualificados. Sennett, ao citar pensadores como Krugman, Rohatyn e Young, reforça sua tese de que o excesso de qualificação, em contraste com a falta de oportunidades adequadas, cria um ciclo de frustração e desigualdade, que só intensifica as disparidades sociais e econômicas.

Sennet (2009) descreve um cenário de risco extremo que se configura na sociedade contemporânea, onde muitos jovens se lançam em um jogo de incertezas, alimentados pela esperança de serem escolhidos pelo mercado. A partir do conceito de “mercados em que o vencedor leva tudo”, proposto por Frank e Cook, ele ilustra como a competição feroz favorece os mais bem-sucedidos, que monopolizam a maior parte dos recursos, deixando os demais à margem, com quase nada. Esse fenômeno é exacerbado pela flexibilidade, que, ao dispensar a rigidez de um sistema burocrático ou hierárquico, permite a constituição de mercados onde a desigualdade é intensificada. Nesse modelo, os mais poderosos se apropriam de tudo o que está disponível, consolidando um ciclo de exclusão e concentração de riqueza.

No contexto brasileiro, observamos uma dinâmica marcada pela precarização do trabalho, embora de forma mais insidiosa e disfarçada do que no passado. Este cenário gera uma transformação nas expectativas e valores dos profissionais, que cada vez mais

buscam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, desejam maior flexibilidade nas modalidades de trabalho e priorizam a realização pessoal no ambiente laboral. Nesse sentido, Sennett (2009) reflete sobre a noção de flexibilidade, que, embora pareça oferecer uma resposta positiva aos males da rotina e à rigidez das estruturas tradicionais, acaba por concentrar-se nas forças que dobram as pessoas, como se revela na sua citação:

“A palavra "flexibilidade" entrou na língua inglesa no século quinze. Seu sentido derivou originalmente da simples observação de que, embora a árvore se dobrasse ao vento, seus galhos sempre voltavam à posição normal. "Flexibilidade" designa essa capacidade de ceder e recuperar-se da árvore, o teste e restauração de sua forma. Em termos ideais, o comportamento humano flexível deve ter a mesma força tênsil: ser adaptável a circunstâncias variáveis, mas não quebrado por elas. A sociedade hoje busca meios de destruir os males da rotina com a criação de instituições mais flexíveis. As práticas de flexibilidade, porém, concentram-se mais nas forças que dobram as pessoas”. (Sennett, 2009, p.53)

Esse conceito de flexibilidade, embora associado à adaptação e à liberdade, ao ser implementado nas relações de trabalho, acaba por transformar o indivíduo em um ser moldável, sempre à mercê das flutuações do mercado. Em última instância, a promessa de liberdade e adaptação esconde uma dinâmica de subordinação, em que os trabalhadores são pressionados a se ajustar constantemente às exigências do sistema, sem espaço para resistir ou estabelecer vínculos sólidos que garantam sua segurança e bem-estar.

Sennett (2009) explora as profundas transformações provocadas pelo capitalismo flexível nas últimas décadas e seus impactos na identidade dos trabalhadores, que se veem imersos em um cenário de incerteza e insegurança em suas trajetórias profissionais. O autor identifica três formas de desorientação que afetam esses indivíduos. A primeira, as “mudanças laterais ambíguas”, refere-se ao movimento aparentemente progressivo de carreira, que, na realidade, se traduz em uma mera transição horizontal dentro da rede flexível de trabalho, sem um real avanço. A segunda, “perda retrospectiva”, surge quando os trabalhadores percebem, após mudar de emprego ou função, que suas escolhas foram equivocadas, frustrando suas expectativas ou, pior, comprometendo suas condições anteriores. Por fim, há a “imprevisibilidade dos resultados salariais”, que impede qualquer planejamento financeiro a longo prazo, uma vez que o trabalhador depende de variáveis externas e instáveis, como o mercado e a concorrência. Sennett contrasta essa realidade com a de uma geração anterior, em que havia maior estabilidade e compromisso nas relações de trabalho, e onde os trabalhadores podiam esperar uma ascensão gradual, tanto dentro das empresas como no mercado em geral.

Em sua análise, Sennett (2009) também destaca o papel do risco na sociedade

atual, onde as pessoas são incentivadas a se arriscar, apesar das baixas probabilidades de sucesso. Ele vincula essa postura ao fenômeno psicológico da “dissonância cognitiva”, no qual ocorre um conflito entre diferentes esquemas de referência, como exemplificado pelo caso de Rose, que, sem receber feedback da empresa, sentia a necessidade de uma confirmação de seu bom desempenho. Esse tipo de situação provoca uma “atenção focal”, na qual as pessoas se concentram nas circunstâncias imediatas, muitas vezes sem refletir sobre o longo prazo. A consequência desse estado é a paralisia, em que as pessoas não acreditam mais ser capazes de resolver o problema, o que Sennett compara ao comportamento de um animal hipnotizado por seu predador.

Ainda que ações e políticas voltadas para as juventudes como sujeitos de direitos tenham sido promovidas, persistem lacunas significativas nas oportunidades oferecidas à maioria dos jovens brasileiros. Essas deficiências abrangem áreas cruciais como educação, profissionalização, trabalho e cultura, contribuindo para a perpetuação de um ciclo de desigualdade e precarização. Como destacam Prado *et al.* (2020), esses setores influenciam diretamente os percursos dos jovens, inscrevendo-os em um contínuo de marginalização e exclusão, onde as possibilidades de ascensão são limitadas pela falta de condições adequadas e pela fragmentação das oportunidades oferecidas.

Ao considerarmos a evolução da precarização do trabalho, nos deparamos com um fenômeno que, embora não seja recente, se intensificou nas últimas décadas, impulsionado pela expansão das tecnologias digitais e pela globalização econômica (Grohmann, 2021). Essa transformação não se limita a reconfigurar as relações laborais, mas tece uma trama complexa que, de maneira insidiosa, impacta diretamente a Geração Z.

Corrochano *et al.* (2008) apontam que as desigualdades e precarizações no mundo contemporâneo estão intrinsecamente ligadas aos processos de trabalho e à geração de renda. O mercado de trabalho, em um movimento progressivo e constante de desemprego e precarização, afeta especialmente a juventude (Prado *et al.*, 2020). Nesse cenário, a adesão da Geração Z ao discurso do trabalho, conforme destacado por Grohmann (2021), pode ser interpretada como uma tentativa de buscar segurança e estabilidade em um contexto cada vez mais volátil e incerto. Contudo, essa busca é permeada por desafios significativos, exacerbados pela ascensão das plataformas de trabalho, que se configuram como uma das formas contemporâneas mais evidentes de precarização laboral (Grohmann, 2021).

Sennett (2009) aborda essa apreensão com o emprego, uma constante que reverbera negativamente na autoestima, nas relações familiares, nas comunidades e no ambiente de trabalho. A sociedade, em sua grande maioria, convive com a ansiedade gerada por um futuro profissional cada vez mais incerto. O trabalhador, agora transformado em um "profissional just-in-time", submete-se a um gerenciamento desprotegido, sem as garantias das leis trabalhistas tradicionais. A uberização do trabalho, como expõe Grohmann (2021) com base nas reflexões de Antonio Cassili, não é apenas uma mudança funcional, mas uma verdadeira redefinição do papel do trabalhador, agora visto como um auto gerente desprotegido legalmente. Esse modelo de amadorização desloca as regulamentações formais, colocando o trabalhador em uma posição ainda mais vulnerável.

Além disso, a gamificação do ambiente de trabalho, onde as regras do jogo são constantemente alteradas, adiciona uma camada adicional de incerteza. Esse fenômeno, particularmente evidente entre os trabalhadores de aplicativos, como motoristas de transporte, apresenta um cenário de constante adaptação e desafios (Grohmann, 2021). Silva (2011) também destaca que os grupos juvenis, especialmente aqueles das classes mais vulneráveis, enfrentam uma dificuldade ainda maior para ingressar no mercado de trabalho, restando-lhes empregos de baixa qualidade, marcados pela precariedade, informalidade e pela ausência de proteção social (Prado et al., 2020).

A intensificação do ritmo de trabalho e a pressão crescente por produtividade, como observado por Grohmann (2021), não apenas comprometem a saúde física e mental dos trabalhadores, mas também configuram uma preocupação de grande relevância, transcendendo a questão da justiça social e se tornando um problema de saúde pública. O impacto da precarização do trabalho, portanto, se desvela como uma questão central para o bem-estar coletivo. Esse panorama se agrava ainda mais com a crescente desigualdade social, uma consequência direta da precarização, que não só afeta a vida dos indivíduos, mas também mina a estabilidade das democracias (Grohmann, 2021).

De acordo com Prado et al. (2020), a categoria que se destaca, e que merece atenção urgente, é a dos jovens conhecidos como "nem nem", que se encontram à margem tanto do mercado de trabalho quanto do sistema educacional. Embora esse fenômeno não seja um deslumbre recente, sua prevalência tem se acentuado ao longo dos últimos anos, chamando a atenção para uma questão que se revela cada vez mais estrutural. A maioria desses jovens, que se veem excluídos de qualquer forma de inserção produtiva, pertence a

grupos com baixo nível educacional e, predominantemente, são afrodescendentes e mulheres. Esse quadro exige uma reflexão mais aprofundada, pois aponta para um entrelaçamento de mecanismos de exclusão que envolvem classe social, cor e gênero. É inegável que os índices apresentados por Prado et al. (2020) iluminam as disparidades sociais, revelando como os efeitos macrossociais e estruturais da sociedade incidem de forma mais brutal sobre determinados grupos, perpetuando suas condições de vulnerabilidade.

A partir dessa base de exclusão, a análise das percepções da Geração Z sobre a precarização do trabalho revela a complexidade de sua realidade. Embora busquem, como qualquer outra geração, realização profissional e estabilidade, seus desafios são moldados pelas dinâmicas perversivas do modelo neoliberal. Antunes (1999, 2018) identifica a "uberização" e a "pejotização" como processos que fragmentam o vínculo tradicional entre o trabalho e as proteções sociais, transformando o trabalhador em uma espécie de prestador de serviço autônomo, sem os benefícios e a estabilidade garantidos pelos modelos anteriores de emprego. Essa mudança estrutural não só afeta a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também resulta em uma precarização das relações de trabalho, com o aumento das jornadas informais e a redução dos direitos trabalhistas. A "uberização" em particular, ao promover a ideia de que qualquer pessoa pode ser um "empresário de si mesma", distorce o conceito de trabalho formal, e a autonomia ilusória que ela propaga ignora as fragilidades e as desigualdades que surgem nesse contexto.

A resposta da Geração Z a esse cenário, como destacam Lima et al. (2017), é o movimento de "empresas de si mesmos", onde cada indivíduo, em sua tentativa de adaptação, precisa criar suas próprias estratégias de sobrevivência, muitas vezes por meio de trabalhos informais ou temporários. Este fenômeno resulta, paradoxalmente, em um tipo de resistência individualista, pois a solução para o problema não passa mais por uma organização coletiva do trabalho ou por uma luta por direitos trabalhistas universais, mas pela busca por alternativas individuais. Essa resistência, ainda que adaptativa, reforça a ideia de que, no contexto atual, a própria noção de proteção do trabalhador está sendo desmantelada, transformando o trabalho em uma prática solitária de resistência precária, onde o conceito de "emprego" se dissolve em um mar de incertezas e sobrecarga de tarefas.

Esse cenário expõe, portanto, a contradição entre a promessa de liberdade e autonomia que o neoliberalismo vende e a dura realidade da insegurança e da sobrecarga

a que a Geração Z está sujeita. A noção de que o trabalho deveria ser uma relação de proteção e estabilidade cede lugar a um modelo em que a "flexibilidade" é mais um disfarce para a precarização e a exploração. A busca incessante por "realização" e "sucesso" dentro dessa lógica individualista não apenas desconsidera as condições objetivas do mercado de trabalho, mas também contribui para a perpetuação de uma estrutura que exclui e marginaliza os mais vulneráveis. Portanto, a "empresarialização de si mesmo", embora adaptativa, apenas reforça o ciclo de precarização, no qual a resistência se torna, paradoxalmente, uma aceitação da fragilidade das relações de trabalho na atualidade.

Além disso, Prado et al. (2020) ressaltam que os jovens, especialmente os que atuam no setor cultural, enfrentam uma marginalização crescente e uma desvalorização quase estrutural de suas atividades, o que os obriga a desenvolver estratégias de sobrevivência diante de condições desvantajosas. A precarização do trabalho vai além das questões econômicas e atinge a saúde mental e física dos jovens, como apontam Sennett (2009) e Grohmann (2021). Ambos os autores alertam sobre os efeitos de um mercado de trabalho que gera desorientação, ansiedade e, muitas vezes, desesperança. Esse contexto desafiador exige, portanto, não apenas uma reflexão crítica sobre as estruturas que perpetuam essas condições, mas também a implementação de políticas públicas inclusivas e o fortalecimento de alianças institucionais que ofereçam à Geração Z a oportunidade de construir uma trajetória profissional que não seja apenas sustentável, mas digna.

Essa marginalização do setor cultural, em particular, ilustra a fragilidade do trabalho na contemporaneidade, onde muitas áreas essenciais para o desenvolvimento humano e social são relegadas a condições precárias. A cultura, um dos pilares da identidade de qualquer sociedade, é tratada como algo supérfluo ou acessório em um mercado de trabalho dominado por lógicas de mercado implacáveis e pela busca incessante por lucro. No entanto, como apontam os estudos de Prado et al. (2020), os jovens que se envolvem nesse setor enfrentam desafios ainda maiores devido à escassez de recursos e ao constante desvalorizar de suas atividades. Isso não apenas dificulta a concretização de uma carreira profissional estável, mas também reforça uma dinâmica de invisibilidade e marginalização, onde os trabalhadores culturais, muitas vezes, se veem forçados a abraçar múltiplas funções, o que, por sua vez, agrava sua precarização.

A precarização do trabalho cultural não é um fenômeno isolado, mas reflete um problema mais amplo que afeta diversas áreas, e que se aprofunda quando levamos em

conta os impactos psicossociais dessa condição. Sennett (2009) e Grohmann (2021) destacam como o mercado de trabalho atual, caracterizado pela volatilidade e pela falta de garantias, pode afetar profundamente a saúde mental dos jovens. A ansiedade pela incerteza do futuro, o stress gerado pela constante pressão por produtividade e a sensação de não pertencimento a um sistema que constantemente os exclui e os precariza são fatores que afetam o bem-estar físico e psicológico dessa geração. Esses jovens se veem cada vez mais diante de um dilema existencial: buscar estabilidade em um contexto que parece tornar isso cada vez mais impossível, ou se adaptar a uma realidade de constante precarização, muitas vezes com grandes custos emocionais.

É nesse cenário que a intervenção do Estado, por meio de políticas públicas inclusivas, se torna não apenas necessária, mas urgente. Para que a Geração Z tenha a chance de construir trajetórias profissionais sustentáveis e dignas, é preciso que se crie um ambiente no qual o trabalho seja valorizado em sua totalidade e em suas diversas formas, garantindo a esses jovens as condições adequadas para seu desenvolvimento tanto profissional quanto pessoal. Isso passa pela adoção de medidas que garantam direitos trabalhistas, condições de trabalho justas, mas também pelo fomento à inovação e ao desenvolvimento de novos mercados e novas formas de inserção no mercado de trabalho, que respeitem a diversidade de trajetórias que podem ser trilhadas.

Ao mesmo tempo, é fundamental que se fortaleçam alianças institucionais entre universidades, organizações não governamentais, empresas e o próprio setor público, criando espaços de diálogo e colaboração que ajudem a gerar soluções inovadoras e estruturais para os problemas enfrentados pelos jovens no mercado de trabalho. Essas alianças podem ser o ponto de partida para a construção de um modelo de trabalho mais inclusivo e resiliente, capaz de dar aos jovens não apenas a oportunidade de trabalhar, mas também de alcançar realização e bem-estar. O fortalecimento de políticas públicas voltadas para a saúde mental dos trabalhadores, a criação de espaços de capacitação e o apoio a iniciativas empreendedoras são passos essenciais para criar um cenário mais justo, equitativo e humano para a Geração Z. Assim, será possível não apenas enfrentar as adversidades que surgem com a precarização do trabalho, mas também construir um futuro no qual a dignidade no trabalho seja uma realidade para todos.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

No que diz respeito à metodologia, foi conduzida uma investigação exploratória de abordagem qualitativa. Seguindo a perspectiva de Godoy (1995), neste tipo de abordagem, o investigador se desloca para o campo, recolhe dados e os analisa. Desta forma, há uma valorização do conteúdo fornecido pelos entrevistados, permitindo que expressem suas percepções e representações. Este método tem uma natureza exploratória e vai se desenvolvendo ao longo da pesquisa através da análise integrada das pessoas envolvidas. Assim, é considerada a diversidade de pontos de vista para compreender a dinâmica do fenômeno. Para isso, a pesquisa qualitativa dispõe de diversas ferramentas, como a entrevista e a observação.

De acordo com Lakatos e Marcone (2004), a investigação detalhada de um caso específico começa com a elaboração de um método monográfico que envolve a análise de pessoas, circunstâncias, instituições, profissões, comunidades ou grupos selecionados, com o objetivo de obter uma compreensão ampla. O princípio subjacente é a exploração de um tema selecionado, a fim de observar as múltiplas causas que exercem influência. Baseado nestes aspectos, foi empregada uma entrevista semi-estruturada para a coleta de dados neste estudo, caracterizada por utilizar um questionário com perguntas pré-estabelecidas como guia para a condução da entrevista (Boni; Quaresma, 2005).

As categorias de análise para este trabalho foram definidas ao estruturar o roteiro de perguntas, com base nas questões que abordam as percepções dos jovens da Geração Z sobre o trabalho. As categorias escolhidas foram: Perfil da Geração Z, Os Sentidos do Trabalho para a Geração Z, O Jovem da Geração Z e o Mercado de Trabalho (Motivação e Expectativas), e Desafios e Estratégias de Enfrentamento.

A pesquisa adotou uma abordagem descritiva, alinhando-se ao que Prodanov e Freitas (2013) afirmam sobre a necessidade de identificar e detalhar a frequência, a natureza e as características dos fatos observados. Nesse sentido, o objetivo principal foi não apenas registrar os fenômenos, mas também descrever minuciosamente suas particularidades, conforme preconizado pelos autores. Segundo Prodanov e Freitas, em pesquisas descritivas, o papel do pesquisador é desvelar as propriedades do objeto de estudo sem necessariamente buscar explicações causais imediatas, e isso se reflete na condução da pesquisa. A abordagem adotada se concentrou em identificar e categorizar as

ocorrências de forma detalhada, sem se aprofundar, neste estágio, em análises causais. Além disso, a utilização de estudos prévios sobre a temática, como orientado pelos autores, permitiu contextualizar a pesquisa dentro de um corpo teórico existente, enriquecendo a análise e fundamentando a descrição dos dados. Dessa forma, a pesquisa seguiu a metodologia descritiva proposta por Prodanov e Freitas, priorizando a observação e a descrição sistemática dos fenômenos, com base em referências teóricas que asseguraram a robustez e a validade dos achados.

Além disso, também foi realizada uma revisão bibliográfica para embasar teoricamente a pesquisa. Essa revisão bibliográfica foi fundamental para contextualizar as mudanças ocorridas na sociedade, compreender as características da Geração Z e suas expectativas, e explorar conceitos relevantes, como a precarização do trabalho, o empreendedorismo individual e a influência da tecnologia.

Seleção dos participantes: para esta pesquisa, foi selecionada uma amostra de 15 jovens, enquadrados na geração Z, com idades variando entre 19 e 29 anos, incluindo 9 mulheres e 6 homens, com diferentes níveis de formação e experiências profissionais. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semi-estruturadas, todas gravadas e transcritas visando preservar ao máximo a veracidade das informações obtidas. |Os entrevistados foram convidados por meio de Convites Diretos, utilizando contatos pessoais. A abordagem foi feita diretamente, seja pessoalmente ou por telefone, com o intuito de garantir a participação de jovens da Geração Z na pesquisa. Esse método permitiu um recrutamento mais personalizado e eficaz, facilitando o acesso aos participantes.

Para preservar a privacidade dos participantes, os nomes dos entrevistados foram alterados, garantindo assim o sigilo e a proteção da imagem de cada um deles. Essa medida é essencial, considerando a sensibilidade dos temas abordados e as diversas experiências que os jovens relataram. Além disso, foi garantido que todas as informações coletadas seriam utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos, respeitando a confidencialidade e integridade dos relatos. Essa abordagem ética é fundamental para promover um ambiente de confiança, permitindo que os entrevistados compartilhassem suas experiências e percepções sobre o mercado de trabalho de forma aberta e honesta.

Tabela 1 - Nome, idade, formação e ocupação dos entrevistados para a análise

Nome	Idade	Formação Acadêmica	Ocupação Atual
Ana	22	Formada em ADM	Analista Financeiro - Home office
Ayla	27	Cursa Direito e formada em Processos gerenciais e Serviços Jurídicos	Assistente Jurídica
Clara	25	Formada em Psicologia	RH e mentoria de carreiras - conciliando empreendedorismo e CLT
Helena	25	Cursando ADM	Estagiária
Bella	24	Já cursou ADM, trancou e hoje está cursando Biologia	Departamento Pessoal
Elisa	29	Cursando ADM	Estagiária
Mateo	19	Tecnólogo em Logística	Jovem Aprendiz
Cecília	20	Cursando Odontologia	Desempregada
Vanessa	25	Formada em Assistência Social e tem pós graduação	Monitora na educação da Prefeitura de Paraíba
Javier	26	Cursando ADM	Financeiro/Fiscal
Betina	24	Cursando Economia	Coordenadora de Processos
Liam	24	Cursando Economia	Assistente Administrativo (Já trabalhou de CLT e PJ)
Bento	22	Cursando ADM	Assistente ADM
Iuri	26	Formado em Logística e cursando Gestão da TI	Logística
Carlos	27	Ensino Médio Completo	Operador de Máquinas

Combinando a coleta de dados por meio de entrevistas com a análise de livros e artigos científicos, esta pesquisa visa proporcionar uma compreensão da percepção dos jovens da Geração Z em relação ao trabalho, em um contexto de crescente precarização do mercado laboral.

4. ANÁLISE DE DADOS

Esta seção apresenta a análise de dados que sustenta as conclusões do trabalho, com foco na precarização do trabalho e seus impactos, especialmente para a Geração Z. A análise começa por contextualizar o cenário brasileiro, abordando temas como desemprego, precarização e os desafios socioeconômicos enfrentados na contemporaneidade. Em seguida, são examinados estudos sobre diferentes gerações, com ênfase nas características e demandas da Geração Z. A economia do compartilhamento também é analisada como um modelo emergente e controverso, que redefine o trabalho e contribui para a flexibilização das relações laborais. Por fim, são abordadas discussões teóricas que fundamentam o tema, oferecendo uma visão crítica sobre os fenômenos associados à precarização e explorando o papel do capitalismo contemporâneo na perpetuação de desigualdades e vulnerabilidades no mundo do trabalho.

4.1. Perfil da geração Z

Ao analisar o perfil da geração Z, percebe-se que seus valores e prioridades estão fortemente vinculados tanto às questões pessoais quanto ao crescimento profissional. Em muitos casos, a família é mencionada como um dos principais valores, sendo descrita como fator motivador e central na vida desses jovens, que almejam proporcionar melhores condições de vida para seus familiares. Além disso, valores como honestidade, lealdade e respeito são frequentemente citados, evidenciando a preocupação com a construção de relações pautadas pela confiança e pelo caráter. Conforme exemplificado por Bella: "Em relação aos valores, eu prezo muito pela honestidade, tanto a minha quanto a do próximo, para termos uma troca justa. Então, acho que meus valores são honestidade e caráter."

Nesse sentido, o pensamento de Sennett (2009) sobre o trabalho e as relações sociais oferece uma base importante para entender o comportamento da Geração Z no contexto profissional. O autor argumenta que, em um cenário de precarização do trabalho, a busca por relações de confiança e apoio social torna-se crucial. Para ele, a comunidade pode servir como um "antídoto" contra as dificuldades impostas pelo mercado de trabalho moderno, proporcionando um espaço seguro para trocas emocionais e apoio mútuo.

A pesquisa e Sennett (2009) convergem ao apontar que a Geração Z valoriza, além do sucesso profissional individual, a criação de ambientes de trabalho que favoreçam relações mais humanas e colaborativas. A ênfase em valores como honestidade e caráter, citada por Bella, ressoa com a visão de Sennett, que destaca a importância de cultivar relações de confiança no ambiente de trabalho, como uma forma de criar redes de apoio em tempos de insegurança.

A flexibilidade e a autonomia no ambiente de trabalho surgem como aspectos essenciais para muitos jovens da Geração Z, que priorizam a possibilidade de equilibrar vida pessoal e profissional. Essa busca por liberdade, seja geográfica ou financeira, está diretamente relacionada ao desejo de evitar ambientes de trabalho restritivos e tóxicos, nos quais as regras rígidas limitam a capacidade de tomar decisões ou de lidar com imprevistos, como consultas médicas, por exemplo. A flexibilidade é vista como uma forma de garantir um ambiente mais saudável e produtivo. Conforme destaca Mendonça (2015), “as características dessa geração, como a busca por flexibilidade no trabalho e a dedicação a diversas atividades diárias, demandam uma adaptação por parte das organizações em relação ao perfil profissional desses jovens”. Diante disto, a fala de Clara enfatiza que uma de suas prioridades na vida é a flexibilidade, autonomia e liberdade:

“Olha, meus principais valores são ética, família, liberdade geográfica e financeira, flexibilidade e autonomia. Por que eu estou te falando isso? É claro, meu propósito é alcançar um equilíbrio entre a minha vida pessoal e profissional. Para mim, hoje, se eu entrar em uma empresa, eu preciso ter flexibilidade, autonomia e liberdade, porque eu não gosto de trabalhar em um ambiente onde não posso dar minha opinião, onde tudo é muito restrito, sabe? Tudo tem regra para tudo. Eu gosto de flexibilidade. Se eu precisar ir ao médico, o meu chefe, o meu líder, onde eu trabalho atualmente, me deixa sair para ir ao médico, é claro que com aviso antecipado. Mas tem essa flexibilidade, flexibilidade de horário, e não fica em cima de mim para ver se eu estou fazendo o serviço. Ele sabe que eu vou entregar o resultado. Eu já trabalhei em empresas muito tóxicas, onde você não podia fazer nada sem avisar com 15 dias de antecedência, por exemplo, e onde o chefe não deixava você sair. Não tinha flexibilidade nenhuma. Agora, na empresa onde estou, tem essa flexibilidade. E se eu for para outra empresa no futuro, quero entrar em uma empresa que ofereça flexibilidade. Isso é importante para mim.”

A formação acadêmica e o desenvolvimento profissional também ocupam um lugar de destaque nas prioridades da geração Z. Seis dos entrevistados mencionam que estão focados em terminar seus cursos e construir uma carreira de sucesso, destacando a importância do conhecimento adquirido nesse processo. O crescimento profissional é visto como um caminho para alcançar estabilidade financeira e melhorar a qualidade de vida. A busca por sucesso na carreira, seja no setor público, como concursos, ou no setor privado, reflete a visão de que o

esforço presente trará recompensas no futuro. Um entrevistado exemplificou essa ideia ao afirmar:

“Bom, a minha prioridade na vida tem sido, no momento, a minha formação acadêmica. Acredito que, ao sairmos do ensino médio e entrarmos no contexto universitário, passamos a ter uma visão melhor dos próximos passos a serem dados para o futuro. Atualmente, minha prioridade tem sido a minha formação acadêmica. Pretendo terminar o curso de Direito nos próximos quatro anos. Em relação aos valores, vejo maneiras de agregar com a busca contínua por conhecimento e procurando intensificar meu modo de estudo. Acredito que o conhecimento que estou adquirindo agora vai somar muito no futuro. Estou pensando em seguir monitorias, concursos ou continuar no CLT. O importante é que o que fazemos agora reflete no futuro”. (Ayla)

A Geração Z demonstra uma forte conexão entre o sucesso e valores como esforço, ética e o desejo de aprendizado contínuo, evidenciando seu compromisso com o desenvolvimento pessoal e profissional. Essa busca constante por evolução é marcada pela valorização do aprendizado e da superação de desafios, refletindo a visão dessa geração de que o presente é o momento ideal para construir as bases de um futuro promissor. Bezerra et al. (2019, p. 136) reforçam essa perspectiva ao afirmar que "a Geração Z, comumente conectada pelas redes sociais, complexifica a simples questão 'Quem é você?', refletindo sua busca incessante por aprendizado e evolução."

Essa visão de constante evolução e aprendizado se alinha ao cenário atual do mercado de trabalho, que exige uma adaptabilidade significativa. Sennett (2009) destaca que "hoje, um jovem americano com pelo menos dois anos de faculdade pode esperar mudar de emprego pelo menos onze vezes no curso do trabalho, e trocar sua aptidão básica pelo menos outras três durante os quarenta anos de trabalho." Essa realidade evidencia a fluidez e a volatilidade do mercado de trabalho contemporâneo, onde a habilidade de se reinventar é crucial para o sucesso profissional. Portanto, a busca por aprendizado contínuo, característica da Geração Z, não só reflete seus valores pessoais, mas também a necessidade de adaptação às exigências desse mercado dinâmico.

Ao analisar as habilidades e os pontos fortes da Geração Z, é possível identificar uma combinação de competências que refletem tanto suas características individuais quanto o contexto tecnológico e social em que estão inseridos. A comunicação, por exemplo, surge como uma habilidade amplamente valorizada, com muitos jovens demonstrando clareza e assertividade ao se expressarem, bem como facilidade para interagir em diferentes ambientes. Essa competência, como observado nas falas de Ana: “Sou muito comunicativa. Eu me dou muito bem com as pessoas, especialmente no trabalho, e acredito que isso conta muito mais

do que as hard skills”, Helena: “Eu me considero uma pessoa com uma comunicação muito boa, tenho muita facilidade para aprender. Sou bastante curiosa, então acredito que isso seja uma grande habilidade. Não sou uma pessoa complicada ou difícil de lidar” e Bella: “Tanto como habilidade quanto como ponto forte, eu colocaria comunicação”, não apenas contribui para a construção de boas relações, mas também é vista como essencial para o sucesso no ambiente de trabalho, muitas vezes superando as habilidades técnicas.

Essa ênfase nas soft skills, como comunicação e adaptabilidade, se alinha às demandas do mercado contemporâneo, marcado por transformações tecnológicas e a necessidade de profissionais capazes de combinar habilidades técnicas (hard skills) com comportamentais (soft skills). De acordo com Sgobbi e Zanquim (2020), "essas mudanças demandam uma adaptação do profissional, que precisa combinar tanto hard skills quanto soft skills". Em um cenário de crescente inovação, especialmente em empresas emergentes como startups, as soft skills, como comunicação eficaz e trabalho em equipe, se tornam ainda mais essenciais, uma vez que essas organizações buscam não apenas desenvolver produtos e serviços inovadores, mas também transformar a maneira como as pessoas se comportam e consomem.

Outro ponto forte frequentemente mencionado pelos jovens, é a proatividade. Muitos jovens da Geração Z relatam que gostam de ir além do que lhes é solicitado, buscando sempre entregar mais e enfrentar desafios de forma resolutiva. Esse comportamento está associado a um forte senso de responsabilidade, ética e dedicação ao trabalho, refletindo uma geração motivada a crescer e se destacar em suas carreiras. As falas de Clara: “Olha, sou uma pessoa proativa no trabalho. Sempre faço mais do que me pedem, sempre entrego mais do que me pedem” e Cecília: “Sou muito esforçada e dedicada no que eu faço” evidenciam essa característica. Essa proatividade pode ser vista como uma manifestação da busca pela evolução contínua, que, segundo Mendonça (2015), é um traço distintivo dessa geração.

Como também, a capacidade de ensinar e compartilhar conhecimento também é um valor presente, com dois entrevistados se posicionando como mentores e líderes dentro de suas equipes, demonstrando um compromisso em desenvolver não apenas suas próprias habilidades, mas também as daqueles ao seu redor. Um exemplo evidente disso pode ser encontrado na declaração de um dos entrevistados, que afirma:

“Sou responsável, ética, gosto de ajudar e de ensinar também. Eu não gosto de carregar aquele conhecimento só para mim; gosto de ensinar, de passar adiante. Na empresa onde trabalho hoje, não tenho jovem aprendiz no meu setor, só eu sozinha. Mas, antes, quando eu tinha o jovem aprendiz, eu gostava de ensinar e orientar. Gosto de entregar resultados, de enfrentar desafios e de resolver problemas. Esses são os meus pontos fortes”. (Clara)

A adaptabilidade e a curiosidade são outras características que surgem no decorrer da análise, refletindo a facilidade com que esses jovens se ajustam a novos contextos e aprendem rapidamente. Dois dos entrevistados mencionam ter um hiperfoco em atividades de seu interesse, o que impulsiona a aquisição de novas competências e contribui para que se mantenham competitivos no mercado de trabalho. Além disso, a organização e a capacidade analítica surgem como pontos fortes, com um dos entrevistados relatando sua habilidade de traçar soluções em ambientes desordenados. Como observado por Jordão (2016), “os indivíduos dessa geração cresceram imersos na tecnologia e na ciência, sendo conhecidos como nativos da internet e apresentando características de profissionais mais exigentes, versáteis e flexíveis”. Betina, por exemplo, ilustra essas qualidades ao destacar sua habilidade de comunicação, organização e capacidade de se adaptar a novas situações, mesmo sendo introvertida, o que a incentiva a explorar novas habilidades.

Apesar dessas qualidades, a nova cultura do trabalho impõe desafios que podem aumentar a insegurança e incerteza para esses jovens. A postura empreendedora e adaptativa, que é exigida no mercado atual, muitas vezes se desenvolve em um ambiente de desvalorização e marginalização, especialmente para aqueles envolvidos em atividades culturais ou criativas. Prado (2020) argumentam que "a criação de inteligibilidades com base na lógica do individualismo, meritocracia, competitividade [...] dificulta a criação de redes de fortalecimento que contribuam com o equacionamento das limitações e deficiências impostas na atualidade para as juventudes". Assim, embora a proatividade, adaptação, curiosidade e a adaptabilidade sejam características desejáveis, a falta de apoio estrutural e as pressões do sistema econômico podem prejudicar o desenvolvimento pleno desses jovens no mercado de trabalho.

Por outro lado, alguns jovens mencionam pontos fracos, como a falta de habilidades técnicas específicas e a tendência de assumir muitas responsabilidades. A busca por equilíbrio entre habilidades sociais e técnicas é um desafio que parte desses jovens enfrenta, ao mesmo tempo em que tentam não se sobrecarregar com tarefas que deveriam ser divididas. Um exemplo claro dessa ideia está na fala de um dos entrevistados, que comenta:

“Acho que um ponto fraco que tenho é a falta de conhecimento, falta de habilidades técnicas, por exemplo. Hoje tenho uma série de competências analíticas no sentido de conversa, habilidades sociais, mas habilidades técnicas eu não tenho, então acho que isso é um ponto fraco para mim. E acho que outro ponto fraco para mim é também assumir muitas responsabilidades, sabe? Se sinto que o outro não consegue resolver as situações que preciso ou ajudar com as coisas que preciso, eu acabo

assumindo muitas responsabilidades para mim. E é assim, sabe? Então, acho que isso também é um ponto fraco para mim” (Betina)

Pode-se verificar também que os hobbies e interesses dessa geração são bastante diversificados, refletindo tanto atividades simples e familiares quanto interesses mais introspectivos e individuais. Um dos pontos em comum entre muitos entrevistados é a valorização do tempo com a família e amigos. Atividades como churrascos, passeios ao ar livre, idas ao cinema e encontros com entes queridos são frequentemente mencionadas como formas de lazer e descontração fora do ambiente de trabalho. A proximidade com a família, inclusive, aparece como um valor central para muitos, destacando o desejo de fortalecer esses laços no tempo livre. Como exemplificado:

“Fora do ambiente de trabalho, eu gosto muito de passear com a minha família, amigos e também com meu namorado. Gosto de ir ao shopping, assistir a filmes no cinema e estar ao ar livre, em parques, por exemplo. Essas atividades simples, mas agradáveis, são importantes para mim e me deixam bem”. (Ayla)

Essa valorização de momentos simples e significativos é corroborada por um estudo de Jordão (2016), que aponta que a Geração Z busca um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, valorizando experiências que promovem conexões profundas com aqueles que amam. Isso sugere que, para essa geração, o lazer não é apenas uma forma de distração, mas uma oportunidade para nutrir relacionamentos e criar memórias que reforçam a importância da família e da amizade em suas vidas.

Além disso, o gosto por assistir a filmes e séries é outro interesse amplamente compartilhado. Muitos entrevistados mencionaram o prazer de explorar filmes e documentários, especialmente relacionados a temas históricos, criminais e animais. O cinema é visto não apenas como entretenimento, mas também como uma forma de arte, com alguns mostrando um interesse mais profundo em direção, fotografia e narrativa cinematográfica. Um bom exemplo disso é o de Elisa: “Eu gosto muito de ver filmes, gosto muito de ver séries, eu gosto muito de ler livros, eu gosto muito também de casos criminais, documentários, coisas interessantes. Gosto de documentários e de sobre animais também” e Javier: “Gosto de assistir séries, filmes, gosto de coisas relacionadas à história, séculos XIX e XX. Gosto de cinema como arte em si, sabe? Gosto de filmes, filmagens, direção, fotografia.”.

Há também aqueles que buscam hobbies mais ativos, como a prática de esportes e atividades físicas. A academia, por exemplo, foi citada como uma forma de cuidar do bem-estar e se manter em movimento, sendo incorporada à rotina de alguns como uma prática

prazerosa. Além disso, hobbies como jogar videogames e cozinhar também foram mencionados, destacando uma variedade de interesses que vão desde o desenvolvimento de novas habilidades até a busca por entretenimento e relaxamento. Exemplos práticos disso se encontram na falas de Betina: “Hoje eu faço academia, acho que é um hobby porque é algo que estou tentando trazer para minha rotina”, Clara: “Meus principais hobbies, assim, é uma coisa que eu ainda não encontrei 100% para falar "nossa, isso é aquilo outro", mas com certeza eu gosto muito de cozinhar. Gosto muito de comer, então essa parte assim gastronômica para mim é um dos meus maiores hobbies” e Mateo: “Gosto de praticar esportes e jogar jogos eletrônicos”.

Finalmente, a leitura se destaca como um hobby para vários jovens, muitos dos quais mencionam o prazer de consumir livros regularmente, explorando diferentes gêneros e temas. A leitura aparece como uma atividade intelectual e uma forma de expandir o conhecimento, sendo um interesse recorrente entre aqueles que buscam se aprofundar em assuntos variados, desde ficção até estudos técnicos. Exemplos disso são as falas de Betina: “Faço muita leitura também, então consumo uma quantidade absurda de livros durante o mês. Por exemplo, este mês eu já li 10 livros”, Helena: “Gosto de ler, assistir a séries, viajar... Aquela coisa básica” e Carlos: “Gosto muito de jogar jogos online, gosto de assistir filmes e séries e gosto muito de ler livros. Já estive muito na fase de jogar jogos *online* e agora estou muito na fase de ler livros, isso tem se tornado meu principal hobby atualmente” .

Além disso, Jordão (2016) destaca que essa geração tem uma forte ligação com a tecnologia e a capacidade de realizar várias atividades ao mesmo tempo. Já Bezerra *et al.* (2019) apontam que esses jovens, desde cedo conectados à internet e às redes sociais, utilizam essas plataformas para moldar e gerir suas identidades. Além desses fatores, a tecnologia não é apenas uma ferramenta de suporte, mas muitas vezes a base que permite até a realização de diversas atividades profissionais. O trabalho remoto, por exemplo, só é possível graças à tecnologia, permitindo que pessoas de diferentes regiões se conectem e trabalhem em conjunto, como no caso de muitos que atuam em empresas localizadas a centenas ou até milhares de quilômetros de distância, como pode-se observar:

“Meu trabalho atual, que é 100% remoto, o fato de a tecnologia possibilitar a existência do meu trabalho é além de só usar a tecnologia. Ela é o ponto que faz meu trabalho existir, né? Porque eu trabalho para uma empresa que é do Pará, eu nunca conseguiria fazer isso daqui de Minas, né? Então a tecnologia me possibilitou estar em lugares que eu não poderia estar e viver coisas que estou vivendo, conviver com pessoas de outros lugares”. (Ana)

Ferramentas como sistemas ERP (Planejamento de Recursos Empresariais), softwares de gestão e inteligência artificial são comuns e facilitam desde a criação de relatórios até a análise de dados complexos, otimizando processos e ampliando a produtividade. Algumas declarações que se destacam a respeito do tema são:

“Eu utilizo praticamente 100%, porque nas empresas que eu já trabalhei sempre utilizei ERP, sempre utilizei sistemas. Nunca trabalhei sem tecnologia, sempre foi no computador, sempre foi com sistemas que ajudam no processo do trabalho. A tecnologia ajuda em diversas formas de inteligência, como as artificiais, que a gente usa para fazer relatórios, criar análises, ajudando até mesmo nas reuniões, né, então estamos super desenvolvidos tecnologicamente”. (Ana)

"Posso dizer que a tecnologia está completamente presente na minha vida. Como eu trabalho na área de tecnologia, tudo o que faço é focado nessa área. Tanto questões básicas relacionadas ao uso de computador quanto questões mais avançadas, como bancos de dados. Então, é 100% tecnologia mesmo." (Iuri)

“No trabalho, utilizo a tecnologia fornecida pela empresa, como sistemas ou aplicativos específicos. Por exemplo, utilizo um aplicativo desenvolvido pela área de TI da empresa para realizar buscas processuais. Em geral, é mais uma questão de usar a internet e ferramentas básicas, sem complexidade”. (Ayla)

No cotidiano pessoal, a tecnologia também está presente de forma constante, seja para consumo de entretenimento ou para a organização da rotina. Muitos utilizam seus smartphones e computadores para acessar redes sociais, assistir a filmes e séries, fazer compras online e até mesmo gerenciar finanças através de aplicativos bancários. A leitura digital também tem ganhado força, com alguns optando por dispositivos como o Kindle para facilitar o acesso a livros, destacando a praticidade e a economia proporcionada pelas edições digitais. Um exemplo claro disso pode ser visto na declaração abaixo, que afirmou:

“Estou utilizando muito para ler meus livros de forma digital, inclusive minha nova aquisição será um Kindle para poder ler meus livros de forma mais facilitada, porque por ser digital o livro acaba sendo mais barato né, e como eu leio muito, vai me ajudar”. (Carlos)

Além disso, estudos indicam que a Geração Z é particularmente inclinada a integrar tecnologia em todos os aspectos de sua vida, utilizando-a como uma ferramenta não apenas de entretenimento, mas também de organização e aprendizado (Bezerra *et al.*, 2019). Essa relação com a tecnologia reflete uma adaptação contínua às inovações, permitindo que esses jovens explorem novas formas de interagir com o mundo ao seu redor.

A tecnologia permeia todas as esferas da vida, sendo utilizada em tarefas simples, como resolver questões financeiras sem sair de casa, até em atividades mais complexas e técnicas no ambiente de trabalho. Seja para aprender, comunicar-se, organizar o tempo ou

buscar entretenimento, ela está sempre presente e é considerada uma ferramenta indispensável para a geração Z. Para esses jovens, viver sem acesso à internet, computadores e celulares é inconcebível, como aponta Jordão (2016), o que os leva a demonstrar grande pró-atividade nos meios digitais, integrando essas tecnologias de forma natural e eficiente em suas rotinas diárias.

Os medos dos entrevistados da Geração Z, conforme identificado nas entrevistas, estão profundamente enraizados na busca por estabilidade, tanto no âmbito profissional quanto pessoal. O receio de não alcançar uma carreira sólida ou de não se estabelecer financeiramente é uma preocupação recorrente entre esses jovens, que temem que, mesmo com esforço e dedicação, suas expectativas de uma vida estável e autônoma não se realizem, o que pode gerar frustração e insegurança.

Ilustrações claras desse ponto são as falas:

“Acho que o maior medo é não me formar. Porque você sabe muito bem, né? Como é todo o processo de você estar estudando, estudando e, né, chegar lá na frente e você ficar com essa incerteza. Eu acho que o maior medo é isso. Pensar na possibilidade de poder estar estudando, estudando e algum dia não conseguir.” (Cecília)

"Estou lidando com isso agora, essencialmente, porque estou mudando, né? Vou mudar de casa, de apartamento, e isso está mexendo com meu coração. Então, quando decidi sair da cidade e vir para Três Rios, sem conhecer Três Rios, eu não sabia como seria minha vida aqui, mas meu objetivo sempre foi ser uma grande profissional, sabe? Não se trata apenas de trabalhar em uma empresa multinacional, por exemplo, mas de respeitar e ter conhecimento para conversar à altura dos grandes profissionais. E esse era meu objetivo, fazer o melhor onde decidi me dedicar. No caso, eu decidi fazer ciências econômicas, então o futuro que eu quero é estar envolvida nessa área, e meu maior medo é justamente não conseguir transformar isso em respeito profissional. Eu decidi sair do lugar onde vivia, do conforto onde estava para seguir esse sonho, e meu medo é falhar" (Betina)

Esse contexto revela que os entrevistados estão profundamente preocupados com sua trajetória profissional e a realização de seus sonhos, o que, segundo Jordão (2016), se reflete em uma busca intensa por estabilidade e reconhecimento no mercado de trabalho. Essa insegurança é uma manifestação das pressões sociais e econômicas contemporâneas, onde as expectativas muitas vezes não correspondem às realidades do mundo profissional.

Além disso, questões relacionadas à saúde e ao futuro da tecnologia também aparecem. A pandemia trouxe à tona preocupações sobre a fragilidade do sistema de saúde e a incerteza sobre o que o futuro pode reservar. Outro ponto é o medo de ser substituído pela tecnologia ou pela inteligência artificial, um reflexo das mudanças no mercado de trabalho e da automação crescente em várias profissões. Ilustrações desse fato se encontram nas falas de

Elisa: “Um pouco difícil. O meu maior medo em relação ao futuro é o desemprego, caso a inteligência artificial tome conta. O futuro é incerto” e Mateo: “ Meu medo é o de ser substituído por... Máquinas. Um dia ser substituído”.

Essas declarações refletem a ansiedade da Geração Z em relação às transformações rápidas e, muitas vezes, disruptivas que estão moldando o mercado de trabalho atual. De acordo com Bezerra et al. (2019), essa preocupação é compartilhada por muitos jovens que, em um mundo cada vez mais digital, se questionam sobre seu papel e relevância frente ao avanço tecnológico.

Conforme Corrochano *et al.* (2008), as desigualdades sociais e a precarização estão diretamente ligadas aos processos de trabalho e geração de renda. O mercado de trabalho enfrenta um processo progressivo de desemprego e precarização, afetando de forma acentuada a juventude, que se vê diante de um cenário de incertezas (Prado et al., 2020). A Geração Z, ao aderir ao discurso da valorização do trabalho, busca segurança e estabilidade em um mundo cada vez mais instável e volátil (Grohmann, 2021). No entanto, esse objetivo esbarra em desafios significativos, especialmente com o aumento das plataformas de trabalho, que, segundo Grohmann (2021), representam uma das principais formas contemporâneas de precarização laboral. Essa realidade agrava os temores dessa geração, que enfrenta um cenário de incerteza constante e a necessidade de se adaptar rapidamente às novas formas de trabalho.

Há também o medo de não conseguir concluir a educação ou atingir objetivos acadêmicos, o que está diretamente relacionado às expectativas de progresso pessoal e profissional. A pressão por desempenho e a incerteza sobre o mercado de trabalho aumentam a ansiedade em relação ao futuro. Um exemplo claro disso pode ser visto na declaração de um dos entrevistados, que afirmou:

“Tenho muitas expectativas positivas para o futuro. Espero que, ao finalizar minha formação acadêmica, e que eu continue inserida no ambiente jurídico e que meus estudos tragam frutos, como uma carreira pública ou concursos. Meu maior medo é a frustração, caso minhas expectativas não se realizem e algo aconteça que possa me desestabilizar. Acredito que o sucesso depende muito dos próximos passos e do meu empenho para alcançar os objetivos”. (Ayla)

De forma geral, os medos dessa geração refletem uma preocupação com a falta de segurança, seja ela financeira, profissional ou emocional. A busca por estabilidade e realização se confronta com um cenário incerto, que alimenta receios sobre não conseguir atingir os objetivos traçados e viver uma vida plena. Uma resposta bem marcante foi a de Liam, onde ele constata o seu medo em relação a incerteza quanto ao futuro:

“O que eu penso sobre o futuro? Acho que vejo-o como uma incerteza, sabe? Eu não consigo olhar para o futuro e ver uma segurança tão grande, nem na área que estudo, nem na área em que trabalho. Não consigo nem olhar para o Brasil no futuro, ou para o mundo no futuro, e entender que não passaremos por muitas mudanças. Então, não sei se estou preparado para isso também. Então, eu me vejo um pouco atrás, sabe? Eu sei o que está esperando, eu sei como tenho que me preparar para isso”. (Liam)

Esses medos são amplificados pelas características gerais da Geração Z, conforme destacadas por Novaes (2018). Essa geração, nascida a partir de 1995, é composta por indivíduos que aprendem rapidamente, mas que enfrentam dificuldades de concentração e que, muitas vezes, demonstram uma postura crítica e exigente. São autodidatas e proativas, especialmente em ambientes digitais. No entanto, apesar de suas habilidades técnicas e conectividade digital, enfrentam uma pressão significativa em relação à necessidade de sucesso e reconhecimento no mercado de trabalho.

A análise de Toledo (2012) reforça essa visão ao apontar que a Geração Z cresceu imersa em tecnologia e ciência, tornando-se nativa digital. Essas características moldam uma geração mais versátil e flexível, mas que também exige muito de si mesma e do mercado. Ao mesmo tempo, como observa Maurer (2013), ainda há escassez de estudos profundos sobre essa geração, o que contribui para uma certa incerteza sobre como esses jovens serão absorvidos pelo mercado e como suas expectativas se alinham ou se frustram diante das realidades econômicas contemporâneas.

Portanto, ao correlacionar os relatos pessoais e as observações teóricas sobre a Geração Z, torna-se evidente que o medo de não alcançar a estabilidade e o reconhecimento no mercado de trabalho é uma consequência direta das pressões sociais e econômicas atuais. Esses jovens, embora altamente conectados e habilidosos, enfrentam um cenário profissional incerto, onde suas expectativas muitas vezes colidem com a dura realidade de um mercado cada vez mais competitivo e instável. Esse contexto gera uma busca incessante por segurança e realização, que pode, por vezes, ser fonte de grande ansiedade e frustração.

4.2. Os Sentidos do Trabalho para a Geração Z

Acerca do tema, Os Sentidos do Trabalho para a Geração Z, observou-se que o trabalho é visto como muito mais do que um meio de subsistência. Segundo Ayla, “Quando estamos inseridos no mercado de trabalho, conseguimos adquirir coisas pessoais, planejar uma viagem, pagar uma consulta médica e suprir necessidades básicas do dia a dia. Então,

para mim, o trabalho traz dignidade humana”. Além de ser uma fonte de renda, o trabalho é um espaço de crescimento pessoal e desenvolvimento de habilidades, visto como uma oportunidade de aprendizado e realização. Há uma expectativa de que o trabalho seja também prazeroso, motivador, e ofereça um ambiente no qual os indivíduos possam exercer sua criatividade e desenvolver suas carreiras. Essa ideia de também encontrar prazer no ambiente de trabalho é fortemente marcado na fala de Clara:

“Bom, para mim, trabalho é sinônimo de um lugar prazeroso, um ambiente onde eu possa crescer na minha carreira dentro da empresa, desenvolver, aprender e adquirir habilidades. Tem que ser um ambiente de trabalho em equipe, onde eu possa ter criatividade e me expor. Para mim, trabalho tem que ser um ambiente prazeroso, porque nada adianta estar em uma empresa onde eu não consigo crescer profissionalmente. Chegar ao domingo e já ficar pensando: "Nossa, amanhã é segunda-feira, tenho que ir para aquele lugar de novo." Aí, quando chego lá, fico ansiosa para ir embora. Trabalho para mim tem que ser sinônimo de um ambiente agradável e estimulante. Só para complementar, eu trabalho muito com essa questão de carreira. Quando os clientes chegam até mim, o que eu vejo é que eles querem remuneração, um aumento de salário, o que é importante, sim, mas não é só isso. Isso é apenas o básico. O que realmente importa é uma empresa que valorize o colaborador, que o escute, que dê voz a ele e valorize o crescimento pessoal e profissional”. (Clara)

Essa geração valoriza a ideia de que o trabalho deve ir além da mera remuneração. Ele precisa estar alinhado com os propósitos pessoais, proporcionando satisfação e realização. Trabalhar em algo que se ama ou que faz sentido é uma aspiração clara, o que destaca a importância de encontrar significado naquilo que se faz diariamente. Como pode ser observado:

“O trabalho para mim é o meio que as pessoas têm de tanto conseguir salários para atingir nossas metas pessoais. Mas, também, é uma construção interna onde a gente se observa enquanto indivíduo e talvez se não existisse o trabalho eu estaria até com alguma doença mental ou me sentindo inútil de alguma forma. Então, assim, além de me ajudar a me entender como pessoa, ele é necessário porque eu preciso de dinheiro, né?”. (Ana)

No entanto, há também a noção do trabalho como uma necessidade, uma ferramenta para alcançar metas pessoais e obter autonomia financeira. Mesmo com o desejo de encontrar prazer no trabalho, muitos reconhecem o esforço, a dedicação e até o sacrifício envolvidos. O trabalho é visto como essencial para garantir estabilidade e conquistar objetivos materiais, como adquirir bens e cuidar da família. Segundo Betina, “Trabalho é algo que está como terceira prioridade. A primeira é a família, a segunda é a vida e, em terceiro, o trabalho”.

Assim, para a geração Z, o trabalho é visto como uma fusão de necessidade e realização pessoal, funcionando tanto como meio de sustento quanto como uma forma de se

conectar com quem desejam ser e o que almejam realizar no mundo. Sennett (2009) discute como o trabalho moderno afeta a identidade e o caráter dos indivíduos, observando que, quando o compromisso com o trabalho se torna superficial, isso pode levar a uma falta de controle e de realização pessoal, resultando em uma espécie de "morte espiritual". Isso sugere que, sem a dimensão de realização, o trabalho perde seu valor intrínseco, tornando-se uma mera necessidade, desconectada das aspirações pessoais.

Ainda nesse sentido, foi possível verificar que os entrevistados buscam alcançar, através do seu trabalho, coisas como estabilidade financeira, reconhecimento profissional e a realização de objetivos pessoais e materiais. Muitos desejam garantir um futuro sólido para si e para suas famílias, com o objetivo de proporcionar conforto e segurança, tanto financeira quanto emocional. A conquista de bens materiais, como casa própria, carro, e a criação de um espaço independente, também se destacam entre as principais metas dessa geração.

Além disso, a realização pessoal não está limitada apenas ao âmbito financeiro. Há uma busca constante por desenvolvimento de habilidades, conhecimento e crescimento profissional. Muitos veem o trabalho como uma ferramenta para ampliar seus horizontes, adquirir novas competências e evoluir constantemente. Viajar, conhecer outras culturas e construir um patrimônio também figuram como desejos que o trabalho pode viabilizar.

De forma geral, o trabalho é visto como uma base para a construção de uma vida mais plena, proporcionando não apenas sustento, mas também oportunidades para realização pessoal e profissional. Como é evidenciado por Vanessa em sua fala:

“Claro que buscamos alcançar coisas materiais, porque seria o contrário. Trabalhamos para ter nosso dinheiro e conseguir essas coisas. Mas eu acho que é também para ganhar o reconhecimento das pessoas por meio do seu trabalho. Duas pessoas se olham e dizem, eu estou sendo visto pelo que estou fazendo, pelo que estou contribuindo de alguma forma na vida de outras pessoas”. (Vanessa)

Essa geração identifica ser bem-sucedida profissionalmente quando há um equilíbrio entre a qualidade de vida e uma remuneração favorável. O sucesso não está vinculado apenas ao ganho financeiro, mas também à satisfação pessoal, ao prazer de exercer uma atividade que faz sentido e traz realização. Muitos acreditam que trabalhar com algo que se gosta, que desperte paixão e motivação, é fundamental para alcançar esse sucesso. Além disso, atingir metas profissionais e pessoais de maneira que o trabalho não seja apenas uma obrigação, mas uma fonte de realização, é visto como o verdadeiro sucesso. Uma frase que chama atenção nesse aspecto é a de Nunes, que evidencia a importância da estabilidade mental para a geração em questão:

“Sucesso profissional... Eu não vou ser hipócrita de dizer que não é ter um bom salário, porque, acima de tudo, é ter um bom salário. Porém, além disso, acho que no mercado de trabalho é importante ter uma estabilidade financeira e mental. Então, ter um bom salário e gostar do que faz. Eu responderia isso: sucesso profissional é ter um bom salário combinado com uma estabilidade emocional equilibrada” (Bella).

Outro aspecto muito valorizado pela geração Z no ambiente de trabalho é o reconhecimento. Para muitos, ser bem-sucedido profissionalmente significa ser visto e respeitado, tanto pelo bom desempenho quanto pela habilidade em construir boas relações com colegas e superiores. Ayla reflete essa visão ao afirmar: “O sucesso profissional é o que de bom essas experiências desencadeiam para mim. É o que, de fato, esse sucesso vai proporcionar na vida daquele que estará ao meu lado no dia a dia de trabalho.” A confiança que os outros depositam em suas habilidades e a certeza de que o trabalho é apreciado são fatores cruciais para essa sensação de sucesso. Nesse contexto, o sucesso vai além de alcançar cargos elevados ou altos salários; é também sobre conquistar o respeito e a admiração daqueles ao seu redor. Exemplos claros disso se encontram nas falas:

"Acredito que o sucesso profissional está em as pessoas terem confiança no meu trabalho, reconhecerem que sou tranquila, ótima de se trabalhar, tenho boas ideias, um atendimento excelente e me dou bem com todos. Para mim, é importante que as pessoas possam dizer que meu trabalho vale a pena e que sou confiável. Além disso, sempre faço tudo com muito amor e carinho para que ninguém se decepcione com o serviço prestado." (Helena)

“O Sucesso profissional é ser reconhecido pelo que você faz e alcançar um cargo que você deseja. É ser respeitado no seu ambiente de trabalho”. (Elisa)

“O mais importante é ter o sentimento de fazer a diferença e ser reconhecida no local de trabalho. Ter uma boa relação com as pessoas com quem trabalho e sentir que, mesmo que eu não goste do que faço, meu trabalho é importante para a empresa”. (Ana)

Por outro lado, Sennett (2009) destaca como a ética do trabalho e a busca incessante por reconhecimento podem se tornar opressivas, como no caso do "ascetismo leigo" descrito por Weber. Ele retrata a figura do "homem motivado", que, mesmo alcançando sucesso, vive em uma constante busca de validação externa e auto-estima, sem nunca se permitir aproveitar as conquistas. A disciplina e a autodisciplina, fundamentais para o caráter motivado, tornam-se uma forma de autopunição, onde o reconhecimento nunca é suficiente e a felicidade permanece fora de alcance. Isso revela uma tensão entre a necessidade de reconhecimento e a armadilha de nunca se sentir verdadeiramente realizado.

De acordo com os entrevistados, pertencentes a geração Z, pode-se perceber que o sucesso profissional envolve também o desejo de se tornar uma referência na área em que

atuam. É sobre contribuir de forma significativa para o trabalho em equipe, além de poder compartilhar o conhecimento adquirido ao longo da jornada. O crescimento pessoal e a evolução constante são parte desse conceito de sucesso, onde a busca por aprender, se adaptar e enfrentar novos desafios é contínua. Assim, essa geração vê o sucesso profissional não apenas como uma meta a ser alcançada, mas como um processo dinâmico e em constante construção. Uma resposta que chama atenção para o fato de poder impactar quem está ao seu redor é a da Ayla, que diz:

“Bom, para mim, o sucesso profissional está atrelado bastante ao que ele pode proporcionar em questão de remuneração. Mas não somente isso, eu acredito que quando a gente está mesmo inserido no caminho do sucesso profissional, a gente vai adquirir experiências. Então, eu acho que o sucesso profissional é o que de bom essas experiências desencadearam para mim realmente chegar onde eu queria. É o que, de fato, esse sucesso vai estar proporcionando na vida daquele que eu vou estar ao lado no dia a dia de trabalho. O que esse sucesso vai também transformar na vida dessa pessoa que vai estar do meu lado, caminhando lado a lado no trabalho. Então, assim, eu acho que o sucesso profissional vai além da boa remuneração. Ele envolve todo tipo de comunicação, desde a minha capacidade e habilidade até o que ela pode estar refletindo no próximo”. (Ayla)

De acordo com Sennett (2009), o reconhecimento no ambiente de trabalho está profundamente ligado à formação do caráter. Ele afirma que, sem um ambiente que promova a valorização das experiências individuais, virtudes essenciais como lealdade e confiança podem se deteriorar, resultando em uma sociedade onde as pessoas se sentem desconectadas e desmotivadas. Essa análise reflete o que foi observado nas entrevistas com membros da geração Z, que valorizam aspectos do trabalho que vão além da simples remuneração. Para essa geração, o sentimento de fazer a diferença e ser reconhecido por isso é um dos principais motivadores. Mesmo que o trabalho nem sempre seja prazeroso, a percepção de que ele impacta positivamente a empresa e o coletivo é crucial para a motivação e satisfação profissional.

Sennett (2009) argumenta que o reconhecimento é essencial para que os indivíduos se sintam valorizados e respeitados em suas comunidades. Ele sugere que o reconhecimento não é apenas uma questão de status social, mas uma validação da identidade e da história pessoal de cada um. Quando as pessoas são reconhecidas, elas se sentem conectadas e necessárias para os outros, o que é vital para o desenvolvimento do caráter

Outro ponto destacado foi a comunicação no ambiente de trabalho. A clareza e a eficácia na comunicação são vistas como fundamentais para a harmonia e a boa convivência entre colegas. A geração Z valoriza a transparência nas expectativas e nas demandas, o que ajuda a criar um ambiente de trabalho mais organizado e produtivo. Além disso, o bom

convívio e o trabalho em equipe são essenciais para o desenvolvimento pessoal e profissional. Uma ilustração clara sobre a importância da comunicação está na falas:

“Eu acho que um dos mais importantes é a questão da comunicação. Eu acredito que a comunicação no ambiente de trabalho é fundamental, pois ela consegue transitar por todas as demandas e situações. Quando há uma boa comunicação, acredito que se tem bons profissionais inseridos no ambiente de trabalho e, dependendo da situação, um ambiente mais harmonioso e feliz”. (Ayla)

“Acredito que o mais importante é clareza. Saber o que precisa fazer e o que esperam de você. A falta de clareza na comunicação me irrita”. (Elisa)

Essa percepção está em sintonia com o que Sennett (2009) discute sobre a clareza na comunicação como um elemento essencial para a construção de relações saudáveis e o desenvolvimento do caráter. Sennett (2009) destaca que, sem uma comunicação clara, as pessoas têm dificuldade em expressar suas experiências e necessidades, o que pode prejudicar as relações interpessoais e a coesão social. A clareza na comunicação, segundo Sennett (2009), está intimamente ligada à necessidade de reconhecimento, pois quando as pessoas conseguem se comunicar de forma eficaz, elas têm mais chances de serem compreendidas e reconhecidas. Isso fortalece os laços sociais e cria um ambiente onde a confiança e a lealdade podem se desenvolver, virtudes fundamentais no ambiente de trabalho.

Sennett (2009) também ressalta que a clareza na comunicação é essencial para a construção de narrativas pessoais coerentes. Quando as pessoas conseguem articular suas experiências de forma clara, elas não apenas se comunicam melhor, mas também compreendem mais profundamente suas próprias vidas e identidades, o que é fundamental para o desenvolvimento do caráter. Essa ideia pode ser relacionada ao valor que a geração Z atribui às relações no ambiente de trabalho, onde o respeito e a empatia são indispensáveis. Além da remuneração, muitos afirmam que o impacto social de suas ações e o sentimento de ajudar os outros são grandes motivadores.

Clara exemplifica essa perspectiva ao destacar que, no trabalho, é fundamental "amar o que eu faço e amar as pessoas", especialmente em suas interações no RH e na clínica. Ela menciona que, para ela, o equilíbrio entre atender as necessidades da empresa e ajudar as pessoas é uma das partes mais gratificantes do trabalho, tanto profissionalmente quanto pessoalmente. Assim como Sennett sugere, a capacidade de comunicar e entender experiências pessoais permite não apenas o desenvolvimento de relações interpessoais mais sólidas, mas também o fortalecimento da identidade e do caráter no ambiente profissional, tornando o impacto social um elemento vital do sucesso e da satisfação no trabalho.

A remuneração e os benefícios também têm seu lugar de destaque. A estabilidade financeira e a valorização do trabalho realizado são importantes para essa geração, mas o reconhecimento e as oportunidades de aprendizado e desenvolvimento profissional muitas vezes superam o valor financeiro. A geração Z quer ser desafiada e vê o trabalho como uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional. Exemplos disso podem ser encontrados nas palavras de dois dos entrevistados, que afirmam:

“Aprender, para mim, é o principal. Acredito que um trabalho deve me desafiar e me levar a alcançar níveis que talvez eu nem saiba que sou capaz de atingir. Acho que esse é o fator mais importante, mais do que o reconhecimento ou a remuneração, por exemplo. Qualquer benefício é bem-vindo, mas, na fase em que estou, sinto que tenho mais a aprender do que realmente a receber.” (Liam)

“Acredito que isso pode mudar com o tempo, mas, no momento, eu diria que o mais importante é o aprendizado. Em seguida, destacaria o ambiente de trabalho, que deve ser agradável, e, em terceiro lugar, a remuneração.” (Bento)

Ainda nesse sentido, foi possível identificar que o sentido do trabalho para a geração Z é profundamente multifacetado. Entrevistados relataram que o trabalho é uma ferramenta para conquistar independência financeira e ajudar suas famílias, mencionando o desejo de não serem um fardo e de alcançar a estabilidade. Um exemplo claro disso é a fala de um entrevistado que disse:

"O sentido do trabalho para mim é poder ser independente e não sentir que sou um fardo para meus pais. Espero conseguir ajudar meus pais no futuro e me reconhecer como uma pessoa independente que conseguiu alcançar o básico e talvez até mais, dependendo da remuneração." (Ana)

Essa busca por estabilidade e independência financeira se conecta com as observações de Sennett (2009) sobre a incerteza como uma característica constante da vida moderna, especialmente no ambiente de trabalho. Ele argumenta que a instabilidade, embora comum, tem um impacto profundo na vida das pessoas, dificultando a formação de laços de confiança e comprometimento. A ausência de um "longo prazo" nas relações profissionais desorienta as ações e afrouxa os vínculos, o que pode prejudicar o desenvolvimento de virtudes como lealdade e ajuda mútua, essenciais para o crescimento pessoal e a formação de relações significativas.

Ao mesmo tempo, Sennett (2009) ressalta que, embora as estruturas organizacionais modernas sejam mais flexíveis e adaptáveis, essa flexibilidade vem à custa de um senso de segurança. Para a geração Z, a busca por estabilidade reflete uma necessidade humana

atemporal de segurança e continuidade, que se torna ainda mais urgente em meio às rápidas e imprevisíveis mudanças no cenário profissional.

A pesquisa evidencia que a geração Z valoriza o trabalho não apenas como uma forma de cumprir obrigações, mas como uma fonte de satisfação pessoal e realização. Eles buscam um ambiente onde possam se sentir reconhecidos e crescer tanto pessoal quanto profissionalmente. Clara ilustra essa perspectiva ao afirmar:

“Para mim, é satisfação pessoal. Eu tenho que fazer o que eu gosto e estar bem no meu trabalho. Tenho um sonho que quero alcançar, então eu preciso levantar cedo todos os dias motivada para trabalhar, porque estou em busca desses objetivos. O trabalho tem que ser valorizado pela empresa; se a empresa não me reconhecer, eu não vou ficar. Não adianta colocar energia em uma empresa que não está me reconhecendo. Hoje em dia, existem muitas boas empresas no mercado, e eu preciso de um ambiente onde eu seja valorizada. O psicólogo organizacional, por exemplo, deve ter mais voz e ser mais valorizado. Muitas empresas ainda confundem o papel do RH com o de DP, e eu, por exemplo, sou mais DP do que RH na empresa onde trabalho.” (Clara).

Essa visão está em consonância com as reflexões de Sennett (2009), que sugere que a fragmentação do trabalho moderno pode dificultar a conexão entre o trabalho e um propósito maior. Ele argumenta que, quando o trabalho é visto apenas como um meio para atingir um fim, como remuneração, e não como parte integral da identidade e desenvolvimento pessoal, isso pode gerar uma sensação de vazio e insatisfação. De acordo com Sennett (2009) ênfase em trabalhos temporários e a falta de estabilidade também contribuem para minar a capacidade de compromisso com projetos de longo prazo, algo crucial para que se encontre um sentido mais profundo no trabalho. Sennett (2009) destaca que o comprometimento e a construção de relações significativas são essenciais para que o trabalho proporcione satisfação pessoal e ajude no desenvolvimento de um propósito de vida.

Além disso, foi mencionado que o trabalho tem um forte papel no desenvolvimento pessoal. Para eles, o trabalho enriquece o indivíduo em diversos aspectos, como responsabilidade, ética e conhecimento. Um dos entrevistados reforçou essa ideia ao dizer:

"O trabalho enriquece o homem. Não estou falando do homem de uma forma geral, mas do aspecto da humanidade em si. Faz você crescer, crescer junto, ganhar responsabilidade, maturidade, conhecimento, dinheiro, notoriedade, humildade, e o processo de ética. Para algumas pessoas, pode causar sofrimento, para outras, pode fazer engrandecer, mas o trabalho muda o ser humano em geral". (Javier)

A pesquisa revela que, para muitos jovens da geração Z, o trabalho é percebido como uma necessidade inevitável para garantir a sobrevivência e suprir as demandas básicas da

vida. Cecília exemplifica essa visão ao afirmar: "O propósito do trabalho é viver, porque sem ele você não tem condição para viver. Eu acho que é isso, quando você não é herdeiro." Mesmo que nem todos estejam plenamente satisfeitos com seus empregos, reconhecem a importância do trabalho como uma base essencial da vida cotidiana.

Essa percepção está alinhada com o argumento de Sennett (2009), que observa que, em muitas sociedades contemporâneas, o trabalho é considerado uma necessidade fundamental para a sobrevivência. Ele destaca que, além de sua função econômica, o trabalho assume um papel central na vida cotidiana, uma vez que as pessoas dependem dele para garantir aspectos básicos de sua existência, como alimentação, moradia e segurança. Assim, o trabalho se torna uma atividade indispensável, mesmo que, em muitos casos, ele não proporcione realização pessoal.

Identificou-se também que o que mais motiva essa geração a continuar no seu emprego atual está relacionado à qualidade de vida proporcionada, à flexibilidade de horários e ao aprendizado contínuo. Seis dos entrevistados afirmaram que o fato de poderem equilibrar a vida pessoal e profissional é um fator crucial para permanecerem no trabalho. Um exemplo disso é a fala de um entrevistado:

“O que me motiva a continuar no meu trabalho atual é a qualidade de vida que ele proporciona. É o trabalho onde tenho maior qualidade de vida até agora.(...)Além disso, não há muitas possibilidades de avanço na minha carreira atual.A qualidade de vida no meu trabalho atual vem do fato de que é um trabalho remoto. Antes, eu sempre trabalhei em lugares distantes de onde morava e enfrentava longos deslocamentos. Além disso, o trabalho atual tem menos pressão e uma cultura mais aberta e diversificada, com menos monitoramento excessivo. O reconhecimento pelo meu trabalho e a confiança depositada em mim, apesar da minha idade, também contribuem para essa qualidade de vida. Flexibilidade significa que, como trabalho com PJ, não preciso seguir um regime CLT rígido. Posso ajustar minha rotina, como faltar para eventos pessoais, sem enfrentar grandes problemas. A flexibilidade está relacionada à liberdade que tenho para ajustar meu horário e atender às minhas necessidades pessoais, desde que eu cumpra com minhas responsabilidades e prazos.A Instabilidade é o maior ponto negativo do meu trabalho atual. Não ter a segurança de um contrato CLT me gera medo de perder meu emprego de repente e ficar em uma situação financeira difícil. A falta de direitos e a necessidade de encontrar um novo emprego rapidamente são preocupações constantes. A pressão mental de lidar com essa incerteza e a necessidade de planejar financeiramente são aspectos estressantes”. (Ana)

Além disso, cerca de cinco dos entrevistados destacaram a oportunidade de aprendizado como uma grande motivação para continuar em suas atuais ocupações. Para muitos, o trabalho atual representa uma chance de expandir conhecimentos e habilidades, seja por meio de novas áreas ou experiências profissionais. Como exemplificado por um dos entrevistados: "O que me motiva atualmente é a oportunidade de aprender coisas novas na

nova área em que estou inserida. Anteriormente, eu trabalhava na área administrativa, e agora estou lidando com questões de direito tributário." (Ayla)

Ainda, aproximadamente quatro dos entrevistados citaram o ambiente de trabalho e o relacionamento com colegas e líderes como um fator motivador. Para esses jovens, o clima organizacional positivo e o respeito no local de trabalho são fundamentais para que continuem em suas funções. Um exemplo dessa percepção é a fala de Betina: "O que me alimenta muito hoje são meus líderes. Se não fosse por eles, eu não continuaria trabalhando onde estou hoje."

Ainda nesse sentido, o que faria essa geração sair ou trocar de emprego é, em sua maioria, a busca por melhores oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional. Cerca de cinco dos entrevistados afirmaram que trocariam de trabalho caso encontrassem uma ocupação que oferecesse maiores possibilidades de avanço na carreira. Como relatado por um dos entrevistados: "Eu consideraria trocar de ocupação devido à falta de oportunidades de crescimento e à incerteza do mercado, já que a empresa é nova e ainda não tem estabilidade."(Ana)

Além disso, mencionaram que uma remuneração insuficiente seria um motivo para trocar de emprego. A insatisfação com o salário atual faz com que esses jovens busquem oportunidades que valorizem melhor suas contribuições. Um entrevistado exemplificou essa ideia ao afirmar: "O que me faria mudar seria a questão do salário em si, porque eu ainda acredito que estou abaixo do que deveria pelo que faço." (Vanessa)

Por fim, os entrevistados apontaram que a falta de reconhecimento e a ausência de valorização de seu trabalho seriam fatores decisivos para considerar uma troca de ocupação. Um dos entrevistados compartilhou sua frustração: "Eu gosto de lidar com pessoas, e isso é o que me motiva.(...) Mas eu consideraria trocar de emprego pela falta de valorização.Não adianta colocar energia em um lugar onde você não está sendo reconhecido." (Clara)

Uma analogia pode ser feita com Sennett (2009), que discute a juventude como uma construção social, histórica e cultural, caracterizada pela facilidade de adaptação às inovações tecnológicas e pela busca por mobilidade e flexibilidade. Ele sugere que a juventude moderna valoriza o presente, o que está em sintonia com as motivações da Geração Z, cujos entrevistados destacam a qualidade de vida, a flexibilidade de horários e o aprendizado contínuo como fatores principais para permanecer no emprego. A diversidade de experiências e desejos reflete a pluralidade da juventude, que Sennett descreve como múltipla e heterogênea.

Sennett (2009) também observa que o mercado identificou a importância da juventude, criando produtos e estilos de vida voltados para esse grupo, o que dialoga com o desejo dos jovens por crescimento e valorização no ambiente de trabalho. A Geração Z vive em um contexto de incertezas e instabilidade, o que torna ainda mais essencial a busca por equilíbrio entre vida pessoal e profissional — aspectos centrais nas expectativas desses jovens em relação ao trabalho.

4.3. O Jovem da Geração Z e o Mercado de Trabalho (Motivação e Expectativas)

A análise do histórico de trabalho familiar dos entrevistados revela uma ampla gama de experiências que moldaram suas visões e expectativas em relação ao mercado de trabalho. Observa-se uma predominância de trabalhos manuais e autônomos nas gerações anteriores. Exemplos disso podem ser encontrados nas palavras de alguns dos entrevistados, que afirmaram:

"Minha família sempre trabalhou muito, especialmente meus pais e avós. Minha avó e minha mãe são costureiras e sempre enfrentaram muitas dificuldades no trabalho. Eu vivi de perto essas experiências. Minha avó ainda trabalha até hoje. Elas sempre foram um exemplo de força e resiliência para mim. Apesar do cansaço e das dificuldades, estavam sempre lá, lutando para conseguir dinheiro, manter a casa e enfrentar um dia de cada vez." (Ana)

"Minha mãe sempre trabalhou vendendo roupa íntima e docinhos. [...] Atualmente, ele [meu pai] trabalha como autônomo, consertando fogões. [...] Eu coloquei no meu nome [a mercearia] para os dois, assim minha mãe tem um conforto na hora de pagar o INSS e não precisa se preocupar tanto com questões financeiras. [...] Sempre houve muito apoio e pressão para que eu pudesse fazer um ensino a mais. [...] Percebi que não queria viver essa incerteza e que é importante ter uma estabilidade financeira." (Helena)

"Na minha casa, todos começaram a trabalhar muito cedo. Minha avó começou a trabalhar quando tinha 10 anos, minha mãe começou a trabalhar perto dessa idade. [...] Minha avó trabalhou cortando cana, minha mãe trabalhou mais com o trabalho doméstico. [...] Meu pai trabalha como motorista. [...] Eu queria algo que me desse mais retorno financeiro com menos esforço físico." (Elisa)

Ana destaca o trabalho árduo de sua mãe e avó, que enfrentaram dificuldades como costureiras e Elisa o trabalho relata o trabalho degradante de sua avó com 10 anos cortando cana. Da mesma forma, Helena menciona que seus pais estiveram envolvidos em atividades autônomas e empreendedoras, como vendas e consertos. Esses exemplos evidenciam uma tradição de trabalho que muitas vezes era caracterizada pela necessidade e pela resiliência,

moldando profundamente a percepção dos entrevistados sobre o valor do trabalho e da perseverança.

No entanto, há uma clara transição nas expectativas e escolhas profissionais ao longo das gerações. Muitos entrevistados relatam uma mudança significativa nas áreas de trabalho de seus familiares. Enquanto as gerações anteriores estavam majoritariamente envolvidas em trabalhos manuais e rurais, as novas gerações estão explorando setores mais variados e especializados. Ayla observa uma mudança de um contexto rural para um ambiente onde as mulheres começam a ter mais oportunidades profissionais, refletindo uma maior diversidade de carreiras:

"Na minha família, o meu pai sempre trabalhou. Ele conta que, desde criança, ajudava na fazenda, realizando aquele trabalho mais braçal de ajudar o pai. Era uma realidade comum nas gerações mais antigas, e na nossa família, isso está muito enraizado. Vemos claramente essa questão de crianças inseridas no mercado de trabalho, especialmente voltado para a área rural. No entanto, no passado, as mulheres quase não trabalhavam na minha família; eram mais voltadas para o trabalho doméstico. Isso pode ser relacionado a questões de machismo, já que minha família tem um pensamento mais antigo. Antes, via-se muito as mulheres cuidando da casa, limpando e cozinhando. Hoje, as coisas são diferentes. As gerações mais novas têm mais oportunidades. Por exemplo, tenho uma tia formada que trabalha com gastronomia, um tio na área administrativa e pessoas que são servidoras públicas. Antigamente, havia uma divisão rígida de tarefas por gênero, mas agora, essa visão está mudando. Hoje, eu me vejo passando em um concurso público, refletindo as novas gerações." (Ayla)

Sennett (2009) discute uma transição significativa ao longo das gerações, saindo de um modelo de trabalho mais estável e previsível, como o fordismo, para um modelo mais flexível e dinâmico. Essa mudança, segundo o autor, resultou em maior insegurança no emprego e uma ênfase em trabalhos temporários e de curto prazo, o que influencia a maneira como as pessoas encaram suas carreiras. A conexão desses entrevistados com a trajetória de trabalho de suas famílias ecoa essa transformação, pois o trabalho, antes focado na estabilidade, passou a ser vivido de maneira mais incerta, o que reforça a necessidade de resiliência e adaptação em um cenário de constante mudança.

Essa evolução também se reflete nos relatos dos entrevistados, que destacam a educação como um caminho essencial para melhores oportunidades de trabalho. A busca pelo conhecimento é vista como uma ferramenta para superar as dificuldades enfrentadas por gerações anteriores, que, muitas vezes, tiveram que lidar com trabalhos mais árduos e com menos estabilidade. Essa nova geração reconhece a importância de se qualificar continuamente para se adaptar às demandas de um mercado de trabalho em constante transformação.

Sennett (2009) observa que as gerações mais jovens enfrentam um ambiente de trabalho muito distinto do que as gerações anteriores conheceram. Enquanto trabalhadores mais velhos geralmente vivenciaram carreiras lineares, com um senso de lealdade e estabilidade em relação a uma empresa, os mais jovens enfrentam um cenário marcado por incertezas e a necessidade de adaptação rápida a novas condições de trabalho. Isso reforça a ideia de que a educação e o aprendizado contínuo são cruciais para que esses jovens se posicionem de maneira competitiva e resiliente no mercado atual.

As falas abaixo retratam essa ideia:

"Minha mãe não tem o ensino médio completo. Muito nova, começou a trabalhar como faxineira, sempre fazendo serviços gerais. [...] Já o meu pai era policial militar. Ele concluiu o ensino médio e queria fazer faculdade de matemática, mas não conseguiu porque passou no concurso da Polícia. [...] Um exemplo que eu diria é o fato de a minha mãe não ter concluído os estudos e depender muito da remuneração do meu pai para conseguir suas coisas pessoais. Isso me fez focar na minha autonomia. Vendo esse exemplo dentro de casa, eu percebi que devo estudar e trabalhar para não depender de ninguém." (Bella)

"Meu pai sempre trabalhou, começou a trabalhar desde muito cedo, meu avô também trabalhava, mas em relação às mulheres da minha família, não trabalhavam. [...] O que me influenciou foi perceber que, trabalhando como CLT, você consegue se manter, mas não realmente viver; consegue suprir algumas necessidades, mas outras não. [...] Vejo que a maioria dos desafios enfrentados pela minha família é devido à falta de estudo, desde o ensino médio até o ensino superior." (Cecília)

"Tanto os homens quanto as mulheres da minha família sempre trabalhavam, pois eram da roça e tiveram que começar a trabalhar desde cedo. [...] Meu pai conta que trabalha desde os 7 anos de idade, pois precisava acordar cedo para tirar leite de vaca na roça. Hoje ele trabalha em indústria com serviço braçal, apesar da sua deficiência física na perna. [...] Meu pai sempre me incentivou a fazer cursos e me cobra muito para que eu faça uma faculdade, a fim de conseguir oportunidades que ele não teve devido à falta de possibilidade de estudar. [...] Hoje, tenho vários cursos na área de tecnologia, um curso técnico em eletrotécnica e estou pensando em fazer uma faculdade de Biologia." (Carlos)

A influência do histórico familiar nas escolhas e expectativas atuais dos entrevistados é bastante significativa. As experiências e valores transmitidos pelos pais e avós moldam não apenas a ética de trabalho, mas também as aspirações profissionais dos jovens. Esse impacto é evidente em como os entrevistados percebem a importância do trabalho, com muitos valorizando a educação e o desenvolvimento contínuo como essenciais para o sucesso profissional. Essa influência demonstra como as tradições familiares e as experiências passadas continuam a desempenhar um papel crucial nas decisões e expectativas atuais. Como descrito por:

"Na minha família, meu avô trabalhou em um bar, e depois ele vendia doces. [...] Meu pai trabalhou por muitos anos como servidor têxtil, ele trabalhou na fábrica de

lenços por 26 anos. [...] Minha mãe chegou a trabalhar em uma casa de família, mas ela é mais dona de casa, e hoje ela é empresária. [...] Isso me fez enxergar que o trabalho é uma parte importante da vida, que é de onde vem a história dos meus pais, a história dos meus avós, a história da minha família. Influenciou a ver que o trabalho é uma parte importante da vida, que é de onde vem a história dos meus pais, a história dos meus avós, a história da minha família" (Vanessa)

"Meu pai foi dono de várias montadoras. [...] Depois da morte dele, minha mãe trabalhou a vida toda. Ela era independente e trabalhava para sustentar a família. No início, quando ainda não tinha encontrado o trabalho que queria, ela trabalhava como designer de moda, porque era o que tinha e era o que podia fazer para trazer dinheiro para alimentar todos nós. Eu vivi com minha avó nesse período. Depois, ela trabalhou como designer de moda à noite e estudou dia após dia para se tornar a profissional que é hoje. Hoje ela é proprietária de um salão de beleza e cabeleireira. [...] Essa história me influenciou muito, pois eu acho que nunca tive medo de trabalhar, então isso é um ponto importante. [...] Se eu tivesse que trabalhar hoje como estagiária, eu trabalharia e não teria problema com isso. [...] Eu conheço as qualidades que tenho, independentemente do cargo que eu ocupe." (Betina)

"Minha avó foi professora a vida inteira. [...] Meu avô era caminhoneiro. [...] Meu pai já fez um monte de coisa, ele já foi fotógrafo, já trabalhou vendendo blusa, tecido, e hoje é Uber. Minha mãe, porque escolheu uma carreira que eu não gostava muito, acabou não seguindo por causa disso, isso fez com que eu pensasse bastante no que eu queria, não só olhar para a segurança, mas também uma coisa que eu gostaria de fazer. [...] Escolhi cursar administração, justamente porque o curso dá para trabalhar em praticamente qualquer empresa. [...] Eu teria mais confiança de que teria uma carreira segura, não seria um mercado tão difícil. [...] Meu pai, por nunca ter estudado, me ensinou a valorizar o estudo." (Bento)

"Minha mãe trabalhou como vendedora e depois no setor de compras de loja. Meu pai é eletricitista. Eu fiz Senai porque ele sempre falava sobre elétrica, e eu sabia desde pequeno o que queria fazer. [...] Fiz quatro cursos de eletricidade, mas no último ano, eu não queria trabalhar com manutenção elétrica, que era a área em que meu pai trabalhava. Ele me incentivou a não seguir manutenção, pois não via tanto valor nessa área e achava que dependia muito de esforço físico. [...] Isso me influenciou a procurar outra área, e acabei escolhendo a área econômica no vestibular." (Liam)

Essa dinâmica se assemelha à observação de Sennett (2009) sobre a relação entre gerações; ele narra como os pais, apesar de terem conquistado certo grau de honra social por meio do trabalho árduo, frequentemente desejam que seus filhos sigam um caminho diferente, buscando uma ascensão social que eles próprios não puderam alcançar. No trecho sobre o personagem Rico, Sennett (2009) descreve como os pais, muitas vezes, não compreendem completamente as experiências e conhecimentos dos filhos que se beneficiam da educação formal, o que pode gerar um sentimento de distanciamento entre gerações. Assim como no caso de Rico, os entrevistados frequentemente sentem a pressão de corresponder às expectativas familiares de superação, ao mesmo tempo em que buscam equilíbrio entre honrar as tradições e forjar um novo caminho, mais alinhado com as oportunidades e demandas contemporâneas.

Essa correlação ressalta como a trajetória profissional dos jovens da geração Z ainda está profundamente enraizada nas experiências e valores de suas famílias, ao mesmo tempo que reflete os desafios de adaptação a um mundo em rápida transformação.

A mudança nas definições de sucesso entre gerações é clara quando se correlaciona a análise de Sennett (2009) com as tendências observadas na Geração Z. Sennett (2009) discute como a experiência de trabalho nas gerações anteriores, como a de Enrico, era marcada pela estabilidade de longo prazo, com uma narrativa linear de crescimento econômico e segurança no emprego. No entanto, a transição para um mercado de trabalho mais dinâmico e flexível, que privilegia contratos curtos e uma estrutura organizacional em rede, trouxe consigo a ideia de que "não há longo prazo". Essa mudança tornou o conceito tradicional de sucesso — medido pela ascensão econômica e status social — disfuncional nas sociedades contemporâneas.

Da mesma forma, a Geração Z está redefinindo o que significa ter sucesso, não mais priorizando apenas a estabilidade financeira ou o status. Para essa geração, o sucesso não está apenas em cumprir um papel profissional, mas em encontrar satisfação e significado no que fazem, alinhando o trabalho ao bem-estar emocional e ao desenvolvimento contínuo. Os jovens entrevistados refletem uma nova mentalidade que enfatiza o crescimento pessoal, a busca por propósito e o impacto social de suas carreiras. Clara, por exemplo, menciona a influência do trabalho autônomo e empreendedor de sua família, que a leva a priorizar a valorização pessoal e o propósito no trabalho:

"Minha família é empreendedora, com negócios próprios e sem carteira assinada. [...] Essa vontade de ser dona do meu negócio, de fazer a minha carga horária e ter flexibilidade vem muito disso. [...] Eu quero empreender justamente para ter tempo para cuidar do meu filho, se eu tiver um, daqui a uns dois anos. [...] Ser empreendedora tem flexibilidade, mas também tem instabilidade. [...] É necessário ter um bom controle financeiro, mas isso faz parte, e a gente aprende a lidar com isso."

Essa mudança está em consonância com a análise de Sennett (2009) sobre a modernização das estruturas de trabalho, onde a flexibilidade e a adaptabilidade se tornaram essenciais. Ao contrário das gerações anteriores, que buscavam segurança de longo prazo, a Geração Z valoriza a capacidade de moldar suas carreiras de acordo com seus interesses pessoais e com as oportunidades dinâmicas do mercado atual. A busca por realização profissional e bem-estar emocional, ao invés de meramente ascensão econômica, reflete uma maior consciência sobre saúde mental e propósito de vida, marcando uma clara transição entre os valores das gerações.

O histórico familiar desempenha um papel significativo na formação da percepção da geração Z sobre o ambiente de trabalho ideal. Esse contexto familiar molda as expectativas e reflete uma busca por condições de trabalho mais satisfatórias e equilibradas. Os jovens dessa geração manifestam expectativas bem definidas sobre o ambiente ideal, evidenciando um desejo por condições que promovam não apenas eficiência e bem-estar, mas também um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional. Essa geração, moldada por um cenário de rápidas inovações tecnológicas e pela flexibilização dos mercados, é vista como flexível e aberta à criatividade e inovação, embora essa realidade não seja universal para todos os jovens. Como aponta Grohmann (2021), enquanto uma parcela da juventude tem acesso a empregos valorizados e criativos, a maioria lida com trabalhos precários e sem garantias de estabilidade.

Analisando as respostas dos entrevistados, é possível identificar algumas tendências e expectativas comuns que surgem dessa influência familiar. Primeiramente, a transparência e a honestidade são aspectos fundamentais para essa geração. Vários entrevistados destacam a importância de saber exatamente quais são suas funções e o que se espera delas. Um entrevistado mencionou que o ambiente ideal é aquele onde:

“O ambiente de trabalho ideal para mim é um ambiente honesto, onde você sabe exatamente quais são suas funções e o que se espera de você. É importante entender o cenário da empresa, ter um bom relacionamento com as pessoas e saber se você está cumprindo suas responsabilidades da forma correta”. (Ana)

Essa clareza nas responsabilidades e expectativas contribui para uma maior satisfação e segurança no trabalho, permitindo que os colaboradores desempenhem suas funções de maneira mais eficaz e com maior compreensão do seu papel na organização. Assim, podemos observar que, para muitos jovens da geração Z, o ambiente de trabalho ideal não se trata apenas de condições materiais, mas de uma cultura organizacional transparente e colaborativa.

Além disso, a flexibilidade e a inclusão são altamente valorizadas por essa geração. Para muitos jovens, o ambiente de trabalho ideal não apenas oferece condições materiais adequadas, mas também promove valores como diversidade, bem-estar e desenvolvimento pessoal. Como observa Grohmann (2021), essa geração tem sido moldada pelas rápidas transformações tecnológicas e pela flexibilização das relações de trabalho, sendo vista como mais adaptável às novas exigências do capitalismo contemporâneo, especialmente no que se refere à criatividade, inovação e mobilidade. Entretanto, nem todos os jovens têm acesso a essas condições ideais; muitos se veem presos a empregos precarizados e sem perspectivas de crescimento.

Um dos entrevistados enfatiza a necessidade de um ambiente que promova a inclusão e ofereça oportunidades de crescimento, além de um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional, expressando:

“Olha, eu diria que um ambiente ideal de trabalho é aquele que tem: flexibilidade, inclusão, oportunidade de crescimento e uma cultura que valoriza a inovação e a diversidade. Uma cultura forte, que valorize o aprendizado e não o medo. [...] Então, a empresa ideal é aquela que valoriza o colaborador e apoia a saúde mental. Muitas empresas têm colaboradores afastados por ansiedade, depressão e burnout. Então, uma empresa que valoriza a saúde do colaborador e o aprendizado seria ideal”. (Clara)

Essa expectativa reflete a busca por um ambiente de trabalho que não apenas respeite e celebre a diversidade, mas também permita aos funcionários adaptar suas rotinas de trabalho às suas necessidades pessoais. O desejo por flexibilidade nas jornadas de trabalho e um ambiente inclusivo é um reflexo das mudanças estruturais nas relações de trabalho, onde as fronteiras entre vida pessoal e profissional estão se tornando cada vez mais fluidas, especialmente para a geração Z, que valoriza esse equilíbrio de forma significativa.

A remuneração justa e os benefícios são outras áreas de foco para a geração Z. A necessidade de uma compensação adequada é clara nas respostas, como: "um bom salário, benefícios como vale transporte e plano de saúde", “Então, minha expectativa seria realizar o trabalho da melhor maneira possível e ser recompensada proporcionalmente aos meus esforços. Esse seria o ideal” e “Incluiria uma remuneração justa. Que não segue sempre o salário mínimo; se a pessoa trabalha bem e se esforça, ela deve ser reconhecida. Acho que um ambiente ideal envolve o reconhecimento do trabalho que a pessoa exerce na empresa ou na instituição”. A remuneração justa é vista não apenas como uma forma de reconhecimento pelo trabalho realizado, mas também como uma garantia de segurança financeira e bem-estar para os colaboradores. Além disso, a inclusão de benefícios como plano de saúde e vale alimentação demonstra a importância atribuída ao suporte à saúde e à qualidade de vida. Como mencionado:

“Ideal, primeiro, um bom salário. Hoje em dia, para você ter uma família e ficar tranquilo, é acima de 6 ou 7 mil. Benefícios, porque isso também é importante. Vale transporte, vale alimentação, que também é um alívio na questão familiar. E, principalmente, assistência médica, porque é algo importante. Ter um plano de saúde é essencial para cuidar da sua saúde física, porque você nunca vai conseguir trabalhar bem e ter seus ganhos se não estiver saudável. Eu acredito que a flexibilidade de horário também é importante, porque hoje em dia a carga horária é a mesma. No comércio ou até mesmo na sua empresa, até você conseguir uma posição

muito boa, você trabalha 24 horas. No comércio, você trabalha direto, inclusive aos sábados. Então você não tem qualidade de vida. Acredito que a flexibilidade de horário para o trabalhador é melhor. É algo bom”. (Vanessa)

“Se tivermos um ambiente que nos ofereça, por exemplo, benefícios como transporte e alimentação, mas também outros benefícios, como plano de saúde, isso incentiva e traz qualidade de vida para os funcionários”. (Betina)

Dessa forma, as expectativas da geração Z em relação ao ambiente de trabalho ideal envolvem não apenas flexibilidade e inclusão, mas também uma justa compensação financeira e um suporte sólido à saúde e à qualidade de vida. A flexibilidade de horário, citada frequentemente, é vista como um elemento crucial para equilibrar as demandas profissionais e pessoais, especialmente em contextos onde a carga horária excessiva compromete a qualidade de vida dos trabalhadores. Como Grohmann (2021) observa, essa geração valoriza a flexibilidade, a autonomia e as condições de trabalho que promovem tanto o bem-estar quanto a eficiência.

Assim como a noção de flexibilidade no trabalho descrita por Lima et al. (2017), que envolve dimensões como diversificação de atividades e funções e a ênfase em metas e resultados em vez de vigilância direta, o desejo por um ambiente de trabalho leve e menos opressivo, expresso pelos entrevistados, reflete essa busca por um espaço profissional que permita maior autonomia e responsabilidade. No ambiente de trabalho ideal, a leveza e a ausência de pressão constante são vistas como essenciais para a realização eficiente e saudável das atividades laborais, sem sacrificar a produtividade ou o comprometimento. Isso se alinha à ideia de que, no novo modelo de trabalho, o foco está cada vez mais na autoresponsabilização e na capacidade de gerir tarefas em um clima mais colaborativo e equilibrado. Como mencionado mencionado nas falas de Ana: “Eu diria que um ambiente de trabalho ideal seria estável, sem muitas brigas ou estresse. Isso é difícil, mas eu consideraria um ambiente estável” e Clara: “trabalhar com pessoas mais educadas e capacitadas, que saibam se comunicar e trabalhar em equipe, em um ambiente mais organizado, mais coletivo e claro”. Ainda nesse sentido, outros entrevistados mencionam:

“Para mim, um ambiente de trabalho ideal seria um lugar onde pudéssemos nos expressar de forma mais leve, sem sermos excessivamente cobrados. Muitas vezes, o ambiente de trabalho pode ser opressivo dependendo da situação. Portanto, acredito que o ambiente de trabalho ideal seria formado por profissionais que entendem suas responsabilidades e proporcionam a quem está trabalhando lá um ambiente mais calmo e tranquilo. Vejo que não é necessário estar sempre sob pressão para realizar um trabalho com perfeição; a pressão constante não é essencial para alcançar bons resultados”. (Ayla)

“O ambiente ideal de trabalho, para mim, é leve. Eu trabalhei em um ambiente mais

leve e achei que foi mais agradável do que em um ambiente mais pesado. Então, eu acredito que um pouco de leveza no trabalho é muito importante. Além disso, se eu fosse coordenador ou gerente, tentaria identificar os perfis na equipe. Acredito que as empresas e os ambientes de trabalho devem ter uma visão para identificar perfis". (Liam)

"Quer dizer, minha expectativa é uma melhoria na comunicação. Eu acho que, para ter um ambiente de trabalho ideal, é necessário ter respeito e comunicação eficaz. Sem comunicação, não funciona. Porque é assim que tudo acontece. Eu estou muito estressada às vezes e peço demais, mas se há uma boa comunicação, reservamos um momento, conversamos da melhor forma para tentar resolver ou até mesmo criar um clima agradável. Então, meu ambiente de trabalho ideal é baseado na comunicação. (Betina)

"Um ambiente de trabalho ideal é aquele que valoriza o trabalho em equipe, é eficiente e não é nocivo. Deve ser um lugar de boa convivência, com uma equipe eficiente, que respeite a todos e compartilhe o mesmo propósito. Não é sobre ser melhor que ninguém, mas sobre estar ali para dar o seu melhor." (Cecília)

"Eu acho que o ambiente ideal deve ser livre. É necessário ter uma liderança e seguir um código de conduta específico, mas se tudo for muito rígido, o estresse aumenta, a distração se torna maior e a capacidade de reagir à diversidade é limitada. Um ambiente mais livre permite mais liberdade e, com isso, uma maior capacidade de resolver problemas. O ideal é um ambiente onde você tem responsabilidades e obrigações, mas não é tão engessado. Um ambiente onde você não se sinta como uma peça quadrada tentando se encaixar em um buraco redondo". (Javier)

Ainda nesse sentido, Lima *et al.* (2017) destacam a flexibilização das formas de controle no ambiente de trabalho, onde o foco está nas metas e resultados. A geração Z também valoriza espaços que promovem aprendizado e desenvolvimento contínuos. O desejo por um ambiente menos rígido, com treinamento constante e oportunidades de crescimento, reflete a busca por autonomia e adaptação, características associadas ao novo modelo de trabalho flexível. Os entrevistados expressam a importância de um ambiente que os desafie e os permita expandir suas habilidades, o que, por sua vez, aumenta a motivação e o engajamento profissional, elementos centrais para um desempenho eficaz e satisfatório. Um entrevistado afirmou que o ambiente ideal deve permitir que os funcionários tenham "responsabilidades e obrigações, mas não seja tão engessado". Isso indica uma preferência por ambientes que incentivem o desenvolvimento contínuo e a adaptação, permitindo que os colaboradores se sintam valorizados e motivados a crescer dentro da organização. Outro exemplo está na fala "um ambiente onde temos treinamentos. Considerando o meu dia a dia, acho que preciso de treinamento e treinamento constante".

Analisando as percepções dos entrevistados sobre as oportunidades de carreira disponíveis atualmente, surgem diversos temas que refletem a complexidade e a dinamicidade do mercado de trabalho. Em geral, muitos entrevistados apontam para a saturação e a competitividade do mercado de trabalho como fatores significativos que afetam suas

perspectivas. Há um reconhecimento de que, embora existam oportunidades, elas são frequentemente limitadas e disputadas. Ayla, de 27 anos, menciona: "Bom, aqui nessa região [Três Rios/Levy, RJ] eu não consigo enxergar muitas possibilidades de carreira, não. Eu vejo que o mercado está bastante saturado." aponta que a flexibilidade e o home office têm surgido como novas possibilidades, destacando que:

“Então, eu não consigo enxergar muita oportunidade aqui, mas eu vejo que a gente acaba tendo que se adaptar a cada dia que passa. Por exemplo, "Ah, eu vou só advogar, vou só seguir um concurso público". Não, eu posso estar também talvez tentando inserir ou seguir com meu próprio negócio, por exemplo, de consultoria. Eu acredito que muito tem a questão do home office também, né? O fato da possibilidade de hoje em dia a gente ter essa visão de que trabalhar de casa também pode gerar renda, eu acho que é um divisor de água para as novas gerações”

Esse sentimento é reforçado pela observação de Iuri sobre a dificuldade de encontrar oportunidades em uma cidade pequena: "Na nossa cidade hoje [Três Rios, RJ], você tem que procurar bastante. [...] tem um tempinho que estou contratado e por isso não estou mais procurando vagas, mas eu acredito que ainda sim há uma dificuldade."

Além da saturação, a adaptabilidade e a necessidade de se destacar são temas recorrentes. Muitos reconhecem que o mercado exige não apenas qualificações, mas também habilidades de networking e capacidade de se adaptar às mudanças. Clara e Carlos ressaltam:

“O mercado está muito competitivo, então a pessoa tem que se destacar, fazer networking e saber qual é seu diferencial. Além de ser competitivo, o mercado também está aquecido. É importante saber quais são seus valores e seu propósito e fazer networking para crescer profissionalmente. Tem que se adaptar às mudanças também. Por exemplo, na pandemia, todo mundo foi para o home office, e quem não sabia mexer no computador teve que se adaptar rapidamente. A gente tem que estar preparado para mudanças, porque hoje estamos no presencial e, futuramente, pode ser que voltemos ao home office ou algo diferente”

“Consigo perceber que o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo em relação ao nível de conhecimento e experiências exigidas para as vagas disponíveis no mercado. Você precisa ter uma boa adaptabilidade ao que o mercado está exigindo para se manter competitivo no mercado de trabalho atual”.

Além das questões de saturação e adaptabilidade, a frustração com a falta de oportunidades específicas e com a transparência nos processos de recrutamento é evidente. Vários entrevistados expressam descontentamento com o mercado de trabalho, apontando problemas como a exigência excessiva de experiência para cargos iniciais e a falta de retorno nos processos seletivos. Betina compartilha: "Eu acho que hoje no mercado as coisas estão muito estranhas... A pejetização. [...] E há movimentos da própria constituição para aumentar a pejetização."

Por outro lado, há uma percepção positiva sobre o acesso a oportunidades através de plataformas digitais, como o LinkedIn. Isso é visto como um avanço que oferece mais opções e visibilidade para os candidatos, conforme mencionado por Helena: "Hoje em dia, com a popularização do LinkedIn e outras plataformas, as empresas estão divulgando mais vagas."

A insegurança e a frustração com a constante mudança do mercado são sentimentos recorrentes. Ainda foi possível identificar a clara preocupação com a rapidez das mudanças e a dificuldade de acompanhar as tendências, como observado por Bento: "Eu nunca sei como vai ser a próxima revolução e tudo vai mudar, então antigamente acho que as coisas aconteceram mais devagar."

Essas respostas fornecem um panorama detalhado das percepções da geração Z sobre as oportunidades de carreira, refletindo uma combinação de desafios e expectativas que moldam suas experiências e estratégias no mercado de trabalho. Aceitando que os jovens da geração Z são flexíveis, móveis, desapegados, com facilidade em lidar com novas tecnologias, motivados por desafios, entre outras "qualidades", eles representam tudo o que a empresa flexível procura. Com isso, a propagação da ideia de gerações integra e fortalece o discurso ideológico do novo capitalismo, que pretende justificar e positivar a inserção dos jovens em um mercado de trabalho instável, no qual o empreendedorismo e a autorresponsabilização do trabalhador constituem a forma de inserção desejável no mundo do trabalho (Lima et al., 2017).

Um fato interessante dessa geração é que ao considerar uma empresa ou posição para trabalhar, os candidatos avaliaram uma gama de fatores que refletem tanto suas necessidades pessoais quanto suas expectativas profissionais. A cultura da empresa emerge como um dos critérios mais importantes para muitos profissionais. Segundo Ayla:

"Eu costumo perguntar, por exemplo, eu passei por duas entrevistas na minha vida profissional e eu costumo perguntar como é a cultura do dia a dia da empresa. Porque faz muita diferença [...] Bom, o que eu procuro saber é como é a empresa no dia a dia. Como é o dia a dia com os profissionais? Como a empresa lida em determinada situação? Por exemplo, qual é o costume da empresa em relação a demissão? Geralmente, como são feitos esses processos de demissão? Está sempre demitindo? Uma empresa que está sempre demitindo não é uma empresa que preza pelos profissionais que trabalham lá. É uma empresa que está sempre incentivando? É uma empresa que está sempre fazendo projetos, sejam de estudos, é uma empresa que está sempre levando o pessoal para uma feira de conhecimento? Então, assim, esses tipos de culturas, esses nichos de cultura que a gente vê fazem muita diferença. Então, assim, eu acho que seriam mais ou menos pautados para esse viés."

A cultura organizacional não apenas influencia o ambiente de trabalho, mas também afeta a adaptação e o engajamento dos funcionários. Uma empresa que promove um ambiente

positivo e que valoriza seus colaboradores tende a ser mais atraente. A percepção de que a cultura da empresa está alinhada com os valores pessoais do candidato é crucial para sua satisfação e desempenho a longo prazo.

Outro fator significativo é a oportunidade de desenvolvimento e crescimento dentro da empresa. Muitos candidatos consideram que a possibilidade de avanço na carreira e de aquisição de novas habilidades é fundamental. Ana menciona:

"Eu considero muito mais a empresa do que o cargo em si. A empresa vai determinar o que você vai enfrentar e o que pode conquistar lá dentro. Analiso a estrutura da empresa, a cultura, o que ela oferece e se meus valores estão alinhados com os dela. Também considero a possibilidade de crescimento e a remuneração."

A visão de que a empresa oferece um caminho claro para o crescimento e que proporciona oportunidades para aprender e se desenvolver pode ser um diferencial importante na escolha de uma posição. Em contraste, uma falta de perspectivas de avanço pode levar à estagnação e à insatisfação profissional.

A remuneração e os benefícios também desempenham um papel essencial na decisão de onde trabalhar. O salário competitivo e um pacote de benefícios robusto frequentemente são determinantes cruciais para muitos candidatos. Conforme destacado por Betina, "Os fatores que eu considero são benefícios. Às vezes, o salário pode ser pequeno, mas se há um bom pacote de benefícios, eu acho que vale a troca". A compensação financeira é uma consideração prática que impacta diretamente o bem-estar dos funcionários e sua motivação. Além disso, benefícios como plano de saúde e ticket alimentação são valorizados por fornecerem suporte adicional além do salário base. Carlos e Clara destacam em suas falas:

"Primeiramente, se a empresa tem uma boa fama, pois, quando a empresa é boa, geralmente a disputa para entrar é grande e a empresa é bem falada entre os trabalhadores. Em segundo lugar, logicamente, o salário e os benefícios, além de verificar se a empresa tem estabilidade e se não há muita rotatividade de funcionários."

"Olha, eu considero a cultura da empresa, a oportunidade de desenvolvimento, o alinhamento com os meus valores pessoais e a remuneração. Hoje em dia, eu só entraria em uma empresa se eu tivesse benefícios como plano de saúde, ticket alimentação e oportunidades para crescer dentro da empresa. Se for uma empresa onde eu vou ficar estagnada naquele cargo e não valorizada, para mim não dá".

A estrutura e a reputação da empresa também são aspectos importantes para muitos candidatos. A percepção de que a empresa é bem estruturada e possui uma boa reputação pode influenciar significativamente a decisão de aceitar uma oferta de trabalho. O entrevistado Javier ressalta: "A organização, o respeito, como a empresa se comporta em

relação à sociedade e aos seus funcionários, sua estrutura, seus objetivos e intenções". As entrevistadas Bella, acrescentam:

“Como moramos em uma cidade do interior, você acaba descobrindo a reputação da empresa. Se há uma vaga em determinada empresa, mas ela é mal falada e tem muita rotatividade, eu, pessoalmente, evito, mesmo que esteja precisando. Prefiro esperar por uma vaga onde eu possa me adequar”.

"Quando a empresa é grande e bem falada, isso acontece muito pelo boca a boca, né? Uma pessoa vai comentando com a outra se a empresa é boa ou ruim. Acho que a imagem da empresa conta bastante, né? Se ela é boa ou ruim."

Ainda nesse sentido, a localização da empresa e a flexibilidade de horário são fatores práticos que não devem ser negligenciados. A proximidade da empresa em relação ao local de residência e a possibilidade de horários flexíveis podem melhorar a qualidade de vida dos funcionários e facilitar a conciliação entre vida pessoal e profissional. A entrevistada Elisa aponta: "Os fatores ambientais, como a localização, que facilita minha locomoção, o horário de trabalho também. E claro, o salário disponível". A fala de Mateo complementa essa ideia ao dizer:

"Quem gostaria de trabalhar aos sábados e domingos? Prefiro trabalhar durante a semana e ter uma boa flexibilidade de horário. Além disso, seria ideal que a empresa, ou o comércio, fosse próximo de onde eu moro, para não gastar muitas horas com deslocamento."

A flexibilidade no horário de trabalho e a possibilidade de trabalho remoto podem proporcionar um equilíbrio melhor e reduzir o estresse relacionado ao deslocamento e às demandas do dia a dia. Essa valorização da flexibilidade, que envolve tanto a jornada de trabalho quanto o local de atuação, é refletida no conceito de "flexibilidade" no trabalho abordado por Lima et al. (2017). Além disso, o controle do trabalho passa a ser medido mais por resultados do que pela vigilância direta, uma mudança possibilitada pela tecnologia e pela responsabilização do trabalhador sobre seu próprio desempenho (Lima et al. (2017).

Esses fatores, que incluem a cultura da empresa, oportunidades de desenvolvimento, remuneração, estrutura organizacional e localização, refletem a complexidade das decisões de carreira na atualidade. Cada um desses elementos contribui para a criação de um ambiente de trabalho que possa satisfazer as necessidades e expectativas dos profissionais. A escolha de uma posição não se baseia apenas no papel específico, mas em um conjunto integrado de aspectos que afetam a experiência profissional e pessoal do candidato.

Lima et al. (2017) ilustra bem a realidade vivida pelos jovens da geração Z, que enfrentam um mercado de trabalho permeado por incertezas, mobilidades e a crescente desinstitucionalização das trajetórias profissionais. Nesse cenário, não há mais a garantia de que a capacitação formal ou a formação acadêmica, por si só, garantirá uma inserção estável no mercado. A "crise da juventude como transição para a vida adulta" que Lima descreve, reflete a percepção de que as trajetórias profissionais são cada vez mais imprevisíveis, e que a necessidade de constante atualização e flexibilidade tornou-se uma norma.

Essa perspectiva encontra-se nas entrevistas realizadas com profissionais da geração Z, que expressam preocupações semelhantes. Por exemplo, Helena, ao falar sobre a importância da estabilidade no emprego, aponta como essa segurança permite planejamento e uma vida mais tranquila, refletindo o desejo por um futuro mais previsível em um mercado de trabalho que se mostra cada vez mais instável. No entanto, Ana destaca que a flexibilidade e a exploração de novas experiências são mais atraentes em fases iniciais da carreira, sugerindo que, em estágios mais avançados, a busca por estabilidade se torna uma prioridade, à medida que aumentam as responsabilidades e expectativas pessoais.

Por outro lado, a estabilidade no emprego pode ser vista como uma prioridade absoluta para alguns, especialmente aqueles que valorizam a segurança financeira acima de outras considerações. Como expressou Javier: "A estabilidade é muito importante porque dá segurança. Um trabalhador que se sente seguro no trabalho nunca terá medo de correr riscos ou de novas propostas". Bella complementa essa ideia ao dizer: "Estabilidade no emprego tem uma importância de 100%. Se você está em uma empresa e não tem do que reclamar, e ainda tem estabilidade, eu acho que você conseguiu atingir uma qualificação profissional", seguida por Elisa, que afirma: "A estabilidade é fundamental. É muito importante para mim. Eu acho que a estabilidade é algo essencial." Esse ponto de vista sugere que a estabilidade não apenas protege contra a insegurança financeira, mas também promove um ambiente mais propício ao desempenho e à inovação, já que o medo de perder o emprego é reduzido.

Ainda nesse sentido Cecília embasa o argumento em sua fala:

"Eu não fiquei muito tempo no meu antigo emprego, mas, para mim, a estabilidade no emprego é muito importante, porque é muito ruim estar em uma situação incerta. No caso de um contrato, por exemplo, você sabe que ele tem um prazo definido. Isso pode acabar influenciando negativamente por causa da pressão que causa. Já em um emprego com CLT, você tem um pouco mais de segurança e estabilidade para desempenhar melhor sua função na empresa."

Apesar da importância da estabilidade, é essencial considerar também o equilíbrio entre segurança e crescimento profissional. A busca pela estabilidade não deve levar à estagnação, onde o indivíduo pode se sentir preso a uma função ou posição sem perspectivas de avanço. Bento observou que "Eu não vejo a estabilidade no sentido de continuar fazendo sempre a mesma coisa, mas ter a segurança de que a função não vai mudar de uma hora para outra". Este comentário ressalta a necessidade de um equilíbrio entre segurança no trabalho e a possibilidade de desenvolvimento e aprendizado contínuo.

Desse modo, a estabilidade no emprego é indiscutivelmente um fator crucial na decisão de aceitar ou permanecer em uma posição, mas deve ser considerada juntamente com outras variáveis, como oportunidades de crescimento, cultura da empresa e adequação aos valores pessoais. Em alguns casos, a estabilidade pode ser o critério predominante, enquanto em outros, pode ser apenas um dos muitos fatores a serem avaliados. A escolha de priorizar a estabilidade ou outros aspectos dependerá das circunstâncias individuais e das metas de carreira de cada pessoa.

Além disso, o futuro do trabalho para a geração atual está envolto em incertezas e oportunidades sem precedentes, moldado por uma combinação de avanços tecnológicos, mudanças econômicas e transformações sociais. Conforme refletido nas entrevistas, é evidente que a tecnologia desempenha um papel central nesse futuro, trazendo consigo tanto desafios quanto novas possibilidades.

Portanto, enquanto alguns priorizam a estabilidade e a segurança financeira, outros reconhecem a necessidade de flexibilidade e inovação como essenciais para se manterem competitivos no mercado. A dinâmica entre estabilidade e flexibilidade, como expressa pelos entrevistados, reflete a transição entre diferentes fases da vida e da carreira. Esse movimento se alinha às discussões de Lima et al. (2017), que destacam como os trabalhadores precisam estar em constante aprendizado e adaptação para evitar a obsolescência de suas habilidades. A fala de Guido, presente na pesquisa de Lima et al. (2017), sintetiza bem essa necessidade ao afirmar que é preciso ter um "perfil incansável", isto é, uma disposição contínua para inovar, melhorar e nunca parar de se qualificar.

A análise do estudo sobre o futuro do trabalho para a geração atual evidencia o papel crescente da tecnologia, com destaque para a automação e a inteligência artificial (IA), e como essas inovações alteram a dinâmica do mercado. Javier, ao refletir sobre o impacto da tecnologia, afirma que "estamos caminhando para um tempo em que tudo será automatizado", sinalizando que, embora a automação simplifique a vida, pode também substituir o trabalho

humano. Ana complementa essa visão ao afirmar que o futuro do trabalho será "muito tecnológico" e que a capacidade de se "reinventar e se adaptar" será essencial, uma vez que muitas habilidades adquiridas podem se tornar obsoletas. Essas observações reforçam a necessidade de adaptação constante dos trabalhadores, uma vez que, como mencionado por Lima et al. (2017), a formação formal e o diploma não garantem mais uma inserção estável no mercado.

Além disso, Betina oferece uma crítica à crescente dependência da tecnologia, ao afirmar que há uma "banalização da importância humana" nesse processo. Ela questiona a narrativa que coloca a tecnologia acima do ser humano, destacando que a IA, que hoje domina as manchetes, foi criada por pessoas, e sua legitimação não deveria desvalorizar as contribuições humanas. Essa crítica é fundamental ao considerar que, conforme observado por Lima et al. (2017), a subjetividade do trabalhador está sendo cada vez mais absorvida pelo trabalho, tornando-o parte de uma nova cultura laboral baseada na flexibilidade, mobilidade e formação permanente.

A flexibilidade também é vista como uma característica fundamental no futuro do trabalho. Helena, por exemplo, destaca a "expansão da terceirização e o aumento das oportunidades de trabalho remoto", o que sugere que os trabalhadores da geração Z precisam se preparar para lidar com novas formas de organização do trabalho. Esse cenário exige que a geração atual aprenda a gerenciar seu tempo e se adapte a diferentes ambientes, tirando proveito das oportunidades oferecidas pela digitalização. Contudo, essa flexibilidade também traz desafios, como a desigualdade de acesso a essas novas oportunidades, um ponto que Mateo reforça ao observar que aqueles que não buscarem capacitação "ficarão para trás", ampliando a disparidade entre os trabalhadores.

Com as rápidas transformações nos conteúdos e demandas profissionais, a capacidade de adaptação se torna essencial. Em vez de apenas possuir conhecimentos estáticos, o trabalhador ideal é visto como aquele que se dispõe a aprender continuamente e a resolver problemas de forma autônoma. Essa valorização do potencial de aprendizado e da flexibilidade reforça a ideia de que as empresas buscam profissionais que, embora nem sempre saibam tudo, demonstram habilidades para adquirir e aplicar novos conhecimentos, moldando-se como "resolvedores de problemas".

Outro aspecto que merece atenção é a falta de motivação de parte da juventude para seguir carreiras tradicionais, um fenômeno identificado por Cecília, que observa que a geração atual está "muito voltada ao celular e redes sociais", com pouco interesse em procurar

empregos convencionais. Ayla complementa essa ideia ao sugerir que políticas de incentivo à profissionalização precisam ser reforçadas desde o ensino médio, de modo a direcionar os jovens para o mercado de trabalho. Essa visão se alinha com a análise de Lima et al. (2017), que apontam a flexibilização dos mercados como um dos fatores que desestabilizam as trajetórias tradicionais de carreira, forçando os jovens a buscar novas formas de inserção profissional.

Por fim, Bento aponta que, em um mercado de trabalho cada vez mais exigente, é fundamental que os trabalhadores busquem "sempre estudar, sempre buscando novos conhecimentos", dado que, embora o número de pessoas com ensino superior tenha crescido, as oportunidades não aumentaram na mesma proporção. A educação contínua torna-se, assim, um diferencial para aqueles que querem se destacar em um ambiente em que a qualificação formal já não garante mais a estabilidade ou o sucesso, conforme destacado por Lima et al. (2017).

Nesse contexto, o estudo de Lima et al. (2017) reforça a ideia de que as trajetórias profissionais são cada vez mais imprevisíveis e que a formação contínua é indispensável para permanecer competitivo no mercado de trabalho. A "nova cultura do trabalho", baseada na flexibilidade, mobilidade e formação permanente, exige que o trabalhador moderno seja mais do que tecnicamente qualificado; ele deve demonstrar capacidade de aprendizado contínuo e adaptação. O futuro do trabalho, portanto, não se resume à estabilidade ou à segurança, mas envolve um equilíbrio complexo entre adaptação tecnológica, capacitação contínua e a habilidade de navegar em um mercado de trabalho em constante transformação.

4.4. Desafios e Estratégias de Enfrentamento

Em muitas realidades profissionais, os desafios enfrentados no ambiente de trabalho vão além das questões técnicas e se relacionam com aspectos pessoais e organizacionais. A análise das entrevistas realizadas com os participantes evidencia uma gama de dificuldades, que variam desde o reconhecimento pessoal até a sobrecarga de responsabilidades e falhas de comunicação. Esses fatores revelam não apenas as complexidades do mercado de trabalho moderno, mas também as particularidades de cada função e contexto individual.

Um dos problemas mais recorrentes está relacionado à desvalorização pessoal e profissional. Ana, por exemplo, destaca a dificuldade em ser levada a sério devido à sua aparência jovem, afirmando:

"Eu tenho 22 anos hoje e pareço ter 14 anos. Então, quando eu entro numa reunião [...] as pessoas não levam em consideração os meus pontos. [...] Isso me irrita um pouco porque eu me importo muito, faço muito mais que muita gente, e tenho um salário mais baixo pela minha idade".

A desvalorização também é mencionada por Helena, que ressalta a desmotivação gerada pela falta de reconhecimento: "O que mais me chateia é a desvalorização do meu conhecimento e experiência". Essa falta de reconhecimento é uma questão presente nos depoimentos e parece estar atrelada à idade, gênero ou posição hierárquica, impactando a motivação dos jovens trabalhadores.

A sobrecarga de responsabilidades e a pressão por desempenho também emergem como desafios significativos. Clara descreve a sensação de estar sobrecarregada: "Estou fazendo o serviço de três profissionais e recebendo por um". Situações como essa indicam um desajuste entre as expectativas da empresa e as capacidades individuais dos trabalhadores, algo que pode causar estresse e insatisfação. Outros entrevistados, como Betina, relatam dificuldades semelhantes, mencionando a falta de processos bem estruturados, o que aumenta a pressão no dia a dia:

"Acredito que a falta de comunicação é um dos principais desafios que enfrentamos. [...] O que mais me incomoda é a ausência de processos claros, pois a implementação dessas mudanças parece ser muito lenta. [...] No meu ambiente atual, sinto que falta uma comunicação mais assertiva, pois, embora exista comunicação, ela nem sempre é eficaz. No meio de tudo isso, percebo que há uma necessidade de liderança forte e uma melhor estruturação de processos."

Adicionalmente, os desafios de comunicação e relacionamento interpessoal aparecem em respostas como a de Liam, por exemplo, que menciona a dificuldade em lidar com pessoas de diferentes gerações e com interesses diversos:

"Acho que um dos maiores desafios é lidar com pessoas que trabalham em projetos com interesses diferentes ou que enfrentam os desafios diários e a pressão de maneiras muito diversas. O principal desafio, para mim, é aprender a lidar com esses diferentes tipos de pessoas, de diferentes gerações e contextos, tudo dentro do mesmo ambiente de trabalho."

Ainda nesse sentido, questões mais específicas, como a precariedade das condições de trabalho e a falta de crescimento profissional, também se destacam. Carlos menciona as condições adversas no ambiente de trabalho: "Horário flexível demais, cargas horárias exorbitantes, salário não condizente com o esforço aplicado [...] ambiente com insalubridade". Já Elisa enfatiza o desafio de crescer profissionalmente em um campo com poucas

oportunidades: "Estou trabalhando em um campo onde é difícil subir na carreira". Já Ayla revela em sua frase a constante pressão sobre manter-se sempre atualizada em sua fala:

"O principal desafio que enfrento no trabalho hoje é a questão de obter informações corretas e estar constantemente atualizado. Na área em que atuo, a atualização constante é fundamental, pois qualquer nova informação pode fazer uma grande diferença. Por exemplo, se um projeto de lei é atualizado ou surge uma nova regulamentação, estar sempre bem informado é crucial."

Em suma, os principais desafios enfrentados pelos entrevistados refletem problemas estruturais no ambiente de trabalho, como falta de reconhecimento, sobrecarga, dificuldades de comunicação, estagnação profissional e a necessidade de constante atualização. Essas questões apontam para a importância de repensar práticas organizacionais que promovam maior equidade, reconhecimento e suporte ao desenvolvimento dos trabalhadores.

A falta de valorização dos jovens devido à idade é um tema central nas discussões sobre juventude e trabalho, e isso se reflete nos desafios relatados pelos entrevistados. Conforme apontam Lima et al. (2017), a "nova cultura do trabalho" exige que os jovens sejam adaptáveis, criativos e empreendedores, mas, muitas vezes, eles enfrentam desvalorização justamente pela sua idade e inexperiência percebida.

A pesquisa de Lima et al. (2017) também sugere que a construção de um ideal de juventude criativa e inovadora pode ocultar as pressões e instabilidades que esses jovens enfrentam, especialmente em áreas de rápido crescimento, como a tecnologia da informação. A sobrecarga de responsabilidades, a falta de comunicação eficiente e a pressão por resultados imediatos, relatados pelos entrevistados, exemplificam essas dificuldades. Esses desafios estruturais apontam para a necessidade de práticas organizacionais mais inclusivas e equitativas, que valorizem a juventude em sua totalidade, indo além do estereótipo de inovação e criatividade.

Ao abordar sobre a flexibilidade no trabalho, a análise revela uma variedade de opiniões, refletindo as diferentes experiências e necessidades dos entrevistados. As perspectivas abordam tanto os benefícios quanto os desafios da flexibilidade, incluindo o trabalho remoto e os horários flexíveis, com foco em temas como qualidade de vida, produtividade, e impactos na organização do trabalho.

Muitos entrevistados veem a flexibilidade como um fator positivo para o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, especialmente com o advento do trabalho remoto e híbrido. Ana enfatiza que a flexibilidade, mas alerta sobre o risco de abuso por parte das empresas:

"Para mim, a flexibilidade é algo muito positivo. Como mencionei na nossa entrevista, é um grande benefício. No entanto, do ponto de vista da empresa, há o risco de que o funcionário se beneficie dessa flexibilidade de maneira inadequada. Ainda assim, acredito que a flexibilidade é essencial para melhorar nossa qualidade de vida em vários aspectos. Também acredito que a empresa pode, sim, abusar da flexibilidade, especialmente porque, mesmo no regime CLT, já existem demandas fora do horário combinado. Em um regime PJ, isso é ainda mais frequente. Porém, tudo isso depende do acordo estabelecido. Assim como eu posso ceder em alguns momentos, também precisarei equilibrar essa flexibilidade. A empresa, por sua vez, espera que cumpramos com o que foi combinado. Então, é uma questão de encontrar um equilíbrio justo, que deve ser baseado nos limites estabelecidos previamente."

Ayla reforça essa visão, mencionando o impacto positivo na saúde mental dos trabalhadores e como o trabalho remoto ou híbrido:

"Percebo que o trabalho remoto ou híbrido proporciona um melhor equilíbrio para os trabalhadores, especialmente no que diz respeito à saúde mental. O profissional consegue ter mais tempo de qualidade com a família, mesmo aqueles que trabalham longe do local de trabalho. No entanto, reconheço que o trabalho presencial pode ser essencial, dependendo da carreira, do ambiente ou da atividade desempenhada. Com as mudanças que estamos vendo no mercado de trabalho, o formato híbrido ou remoto acaba sendo mais vantajoso. Em termos de demandas e desempenho, muitos profissionais têm mostrado melhor rendimento no trabalho remoto ou híbrido do que no presencial. No fim, tudo depende da atividade que está sendo exercida e das expectativas da empresa em relação ao profissional."

Essa percepção positiva também é compartilhada por Clara e Helena, que acreditam que a flexibilidade permite uma melhor integração entre vida pessoal e profissional e pode até aumentar a produtividade.

"É o que eu mais quero. Se eu conseguir um trabalho CLT remoto, eu mudo minha percepção e começo a gostar da CLT. Vejo muitos profissionais, principalmente mães, que precisam de flexibilidade para não ter que pagar creche. O home office oferece mais flexibilidade, o que geralmente é visto de maneira positiva. Permite uma melhor integração entre vida pessoal e profissional e pode aumentar a produtividade e a satisfação no trabalho. Realmente, aumenta a produtividade, e vários estudos mostram isso, especialmente os dados trazidos pela pandemia." (Clara)

"Eu vejo a flexibilidade no trabalho como algo muito positivo. Com horários flexíveis, a pessoa pode se organizar melhor, cumprir suas tarefas e ainda ter tempo para respirar. Acho que isso diminui a pressão que muitas vezes existe em empresas mais tradicionais. O home office, por exemplo, permite que a pessoa trabalhe em um ambiente mais tranquilo, o que pode aumentar a produtividade e tornar o trabalho mais acessível." (Helena)

Por outro lado, há uma preocupação com os possíveis abusos e desvantagens da flexibilidade. Ana, ao mencionar a possibilidade de a empresa abusar da flexibilidade com demandas fora do horário acordado, reforça essa preocupação. Essa questão é aprofundada

por Javier, que vê a flexibilidade como uma "armadilha", pois, embora ofereça maior controle sobre a vida profissional, também pode levar à exploração:

"Isso é meio complicado, porque, ao mesmo tempo que te faz senhor da sua vida profissional e diária, também te torna um escravo, né? Ao parar de ter as obrigações de um CLT, você também fica exposto. No final, você sai com a mão na frente e na mão atrás; o que ganhou, ganhou, e não vai ter nada a receber depois. Se você trabalhar como PJ, não vai ter os direitos e a segurança de um contrato CLT. Então, ao mesmo tempo que é um benefício, também é uma armadilha. É como se uma mão estivesse te dando algo, enquanto a outra te tira."

Essa dualidade mostra que a flexibilidade, embora desejável, pode trazer riscos quando não bem gerida.

Outro ponto importante levantado é o impacto da flexibilidade sobre diferentes grupos de trabalhadores. Assim como na fala de Clara, Bella, menciona como a flexibilidade beneficia especialmente mães e cuidadores, oferecendo-lhes uma alternativa ao tradicional regime de trabalho que muitas vezes é incompatível com suas responsabilidades familiares. Ainda nesse sentido, segundo Betina:

"Vou citar como exemplo as mulheres que são mães. Às vezes, elas não têm com quem deixar os filhos ou não conseguem levá-los à escola. Acho que, nesse ponto, a flexibilização ajudou muito, assim como no caso dos homens que cuidam de pais dependentes e não tem como pagar um cuidador. Nesse aspecto, vejo isso como algo positivo. Atualmente, não consigo ver um ponto negativo relacionado a isso; realmente não consigo ver algo que atrapalha o mercado de trabalho."

Outros entrevistados que enxergam a flexibilidade como algo positivo incluem Cecília Terezinha, que enxerga a flexibilidade como uma oportunidade que surgiu: "acho que é uma coisa muito boa que surgiu", apontando para novas possibilidades que não existiam anteriormente. Por fim, Iuri a enfatiza que a flexibilidade é positiva, pois "hoje a pessoa pode variar" e explorar áreas que antes não conhecia, afirmando que isso "pode ajudar a descobrir uma área que ela não se encontrava antes".

Apesar das vantagens, alguns entrevistados demonstram ceticismo sobre a eficácia da flexibilidade em todos os contextos. Elisa sugere que "nem tudo pode ser flexível ou remoto", destacando que, embora o trabalho remoto seja um sonho para muitos, nem todos conseguem implementá-lo devido à natureza de suas funções. Carlos expressa uma visão negativa, enxergando a flexibilidade como algo imposto, mal remunerado e sem reconhecimento: "Não se pode planejar nada e geralmente é de maneira forçada, pouco remunerada e muitas vezes nem valorizada".

Em resumo, as respostas dos entrevistados apontam para uma valorização crescente da flexibilidade no trabalho, reconhecendo seus potenciais benefícios para a qualidade de vida e produtividade. No entanto, há uma preocupação com o abuso dessa flexibilidade por parte das empresas e suas consequências negativas, especialmente em termos de exploração e falta de reconhecimento. A flexibilidade pode ser uma solução eficaz para muitos, mas seu sucesso depende de uma gestão equilibrada e justa.

A análise da flexibilidade no trabalho, sustentada pelas perspectivas de Lima et al. (2017) e Sennett (2009), revela uma dualidade entre as aparentes vantagens de autonomia e as novas formas de controle que emergem no contexto do capitalismo contemporâneo. Enquanto os jovens da geração Z são exaltados por sua adaptabilidade e domínio tecnológico, características que são desejáveis em um mercado de trabalho cada vez mais flexível, essa mesma flexibilidade pode ser uma armadilha.

Como Sennett aponta, ela oferece uma ilusão de liberdade que, na prática, subjuga os trabalhadores a um controle mais invisível, mas ainda intenso, através de metas e tecnologias de vigilância. Assim, o que inicialmente parece uma oportunidade para maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional também reflete um aprofundamento das desigualdades e da precarização, onde a autonomia é frequentemente sacrificada em nome da produtividade e dos interesses institucionais. Dessa forma, a flexibilidade, embora vista como essencial para os trabalhadores modernos, deve ser criticamente analisada em seu potencial para reforçar estruturas de poder que limitam a verdadeira liberdade dos trabalhadores.

A flexibilização do trabalho, que inclui modalidades como o trabalho remoto e horários flexíveis, é frequentemente elogiada por proporcionar uma maior qualidade de vida e melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional. No entanto, a análise das respostas dos entrevistados revela que essa flexibilidade pode, em alguns casos, camuflar práticas injustas.

A análise das respostas revelam uma percepção crítica da flexibilização como um mecanismo que, embora apresente algumas vantagens aparentes, frequentemente esconde condições de trabalho desiguais e prejudiciais. Os entrevistados, ao descreverem suas experiências, evidenciam que, em muitos casos, a flexibilização está longe de ser um benefício, camuflando a precariedade e a falta de direitos.

No contexto de motoristas de aplicativos como Uber, por exemplo, a flexibilização dos horários é vista como uma falsa vantagem. Embora os motoristas possam escolher quando trabalhar, eles enfrentam pressões intensas para estender suas jornadas de trabalho, visando obter uma remuneração minimamente suficiente. Segundo Carlos:

"Essa flexibilidade não é regida por nós, funcionários, mas sim pela empresa, o que nos leva a trabalhar em horários que deveriam ser de descanso, como o período noturno ou até mesmo de madrugada. Muitas vezes, isso nos limita em atividades como ir ao médico, pagar contas, fazer compras ou qualquer outro planejamento, já que é uma decisão unilateral e somente a empresa se beneficia dessa situação."

Isso demonstra que a flexibilidade, muitas vezes, mascara a exploração do tempo do trabalhador e a ausência de garantias mínimas.

Outro exemplo significativo é o dos profissionais contratados como Pessoa Jurídica (PJ), que precisam arcar com todas as responsabilidades e riscos de um negócio, mas sem os benefícios e proteções garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ayla e Javier destacam que:

"Além do home office ou do híbrido, tem a questão do PJ [...] reconheço que não temos só o CLT. A gente tem o PJ, e o PJ é uma oportunidade de trabalho flexível. Só que, recentemente, muitos estudos mostram que essa oportunidade de trabalho flexível tem sido vista de forma errônea pelas pessoas que contratam esses profissionais, porque muitas vezes eles acabam desempenhando tarefas ou acumulando horas de trabalho como se fossem CLT, e não deveria ser assim. Dependendo da organização em que você está trabalhando, você acaba sendo comparado com CLT, sendo que é para ser um trabalho flexível. Então, além do híbrido e do remoto, eu vejo o PJ como uma forma de trabalho flexível. A gente vê que muitos profissionais buscam a liberdade e não querem estar tão ligados ao profissional CLT, então eles optam pelo trabalho PJ. Mas uma das camuflagens é que, muitas vezes, o contratante acaba explorando muito mais do que aquele profissional deveria estar desempenhando." (Ayla)

"Acredito que a flexibilidade camufla totalmente algumas práticas injustas. Por exemplo, se eu sou um funcionário CLT e minha empresa me propõe ser PJ, eles tiram todos os descontos, e eu não tenho mais obrigações com o governo. Recebo um aumento de salário, entre aspas, mas, se eu for demitido, vou embora sem receber nada a mais. Os meses que trabalhei já foram pagos, e é isso. E não é só isso; ao se tornar PJ, você não terá liberdade para escolher seu horário de trabalho, que será definido pela empresa. É meio que uma camuflagem: é livre de impostos, mas é uma armadilha." (Javier)

Essa ideia ressalta que essa flexibilidade extrema implica uma pressão constante por produtividade sem a contrapartida de direitos como horas extras ou descanso remunerado. Assim, a flexibilização, nesse contexto, não apenas camufla injustiças, como transfere os riscos do empregador para o trabalhador.

Os motoboys e entregadores de plataformas como iFood e Mercado Livre também se encontram em situações semelhantes. Trabalhando como autônomos, eles enfrentam a falta de estabilidade, benefícios e garantias mínimas de segurança., algumas entrevistados apontam que:

"Eu colocaria como exemplo os mototaxistas e o pessoal que é autônomo. Eles não têm FGTS, não têm auxílio-doença. Se o mototaxista sofrer um acidente e se machucar, ele não tem esse afastamento garantido. Não sei se atualmente o governo está trabalhando para cobrir isso ou se existe alguma lei que os ajude, mas eu consideraria como uma prática injusta o fato de que esses trabalhadores autônomos não têm os mesmos direitos que os trabalhadores CLT." (Bella)

"Um exemplo é o motoboy que trabalha 24 horas por dia. Ele precisa ter sua própria moto, pois a empresa para a qual trabalha não fornece uma. É necessário investir dinheiro, pois o que ele ganha com as entregas é incerto, e não há garantia de que haverá entregas suficientes para cobrir seus custos e obter lucro. Além disso, muitas pessoas trabalham nessas condições, sem acesso a um banheiro limpo e sem boas condições de trabalho, passando horas sem tomar banho, o que prejudica sua saúde. Não dá para ficar tanto tempo sem se higienizar ou sem comer. Muitas dessas pessoas não têm acesso à comida que estão entregando; elas entregam para clientes que têm condições financeiras de comprar refeições mais saborosas. E, no final, o salário é muito baixo. Para fazer uma entrega em um lugar grande, por exemplo, é preciso andar 40 minutos para entregar um almoço. Se o motoboy não conseguir ganhar nem 10 reais, ele precisa fazer várias entregas para conseguir o que precisa." (Vanessa)

"Eu acho que isso pode acontecer no caso do Mercado Livre. Vou falar do Mercado Livre, por exemplo: se acontece um acidente com um entregador, não será necessariamente responsabilidade do Mercado Livre, porque ele está prestando um serviço e não é contratado pela empresa, certo? Mas acho que isso é um pouco injusto. Ele está trabalhando e prestando um serviço, mas, quando ocorre um acidente de trabalho, normalmente a empresa se responsabiliza. Portanto, acredito que existem algumas injustiças como essa." (Cecília)

A ausência de uma rede de proteção social revela como a flexibilização, ao invés de garantir liberdade e autonomia, muitas vezes impõe insegurança e precariedade aos trabalhadores, que são deixados à própria sorte. Helena que administra um bar/lanchonete evidencia isso em sua fala quando diz:

"Ser trabalhador autônomo, como um motorista de Uber, envolve riscos, e muitas vezes essas pessoas são subestimadas. Além disso, a falta de valorização e a necessidade de buscar alternativas podem levar a injustiças. Com certeza. Um exemplo é o trabalho que faço em casa, como no bar da lanchonete. Algumas pessoas acham que, por eu estar trabalhando em casa, estou disponível a qualquer hora. Já tive pessoas tocando a campainha às três da manhã, exigindo atendimento. Isso demonstra a falta de respeito e como a flexibilização pode levar a uma sobrecarga de trabalho e à falta de limites. Acabamos trabalhando o tempo todo, o que torna difícil estabelecer um equilíbrio."

O home office, que cresceu em popularidade nos últimos anos, também traz consigo desafios relacionados à flexibilização. Muitos entrevistados expressaram que, embora possam trabalhar remotamente, a falta de separação clara entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal gera sobrecarga e exaustão. Clara de Souza mencionou que:

"Inclui expectativas não claras sobre disponibilidade fora do horário de trabalho,

falta de compensação adequada para trabalho extra ou pressão para estar sempre disponível. A flexibilização pode ocultar problemas como a falta de compensação adequada ou pressão por estar sempre disponível."

Essa declaração reflete uma realidade comum para quem trabalha de casa, onde a ausência de limites físicos pode ser usada para explorar mais o trabalhador sem uma compensação adequada.

A flexibilização, portanto, é percebida pelos entrevistados como um mecanismo que favorece o empregador ao custo do bem-estar do trabalhador. Ela esconde uma série de práticas que, embora legais, muitas vezes desrespeitam a dignidade do trabalho e enfraquecem as relações trabalhistas. A informalidade, o regime PJ e a ausência de proteção social são apenas alguns dos exemplos de como a flexibilização pode funcionar como uma ferramenta de exploração, mascarando a precarização com o discurso da liberdade e autonomia.

A análise das respostas mostra que, para muitos trabalhadores, a flexibilização não é sinônimo de empoderamento, mas sim de fragilidade. Essa fragilidade é evidenciada quando Helena diz: "Muitos motoristas de Uber acabam trabalhando nessa área porque não foram valorizados em suas profissões de graduação. Eles preferem arriscar no trabalho autônomo para não passar necessidades". Embora a promessa de controle sobre o tempo e a autonomia no trabalho pareçam atrativas, a realidade revelada pelos entrevistados é que a flexibilidade frequentemente camufla injustiças, colocando os trabalhadores em posições vulneráveis, sem as proteções e os direitos necessários para garantir condições dignas de trabalho.

A análise das entrevistas evidencia um cenário de precarização do trabalho que reflete diretamente o que autores como Sennett (2009) e Grohmann (2021) já haviam destacado em suas pesquisas. Sennett argumenta que a flexibilidade, frequentemente vista como uma vantagem para os trabalhadores, muitas vezes camufla novas formas de controle e exploração, um ponto que também é corroborado pelos relatos dos entrevistados. A falsa sensação de autonomia dos motoristas de aplicativos, trabalhadores PJ e entregadores, por exemplo, ilustra como a flexibilização, na prática, transfere os riscos para os trabalhadores, enquanto os empregadores permanecem isentos de responsabilidades tradicionais. Assim, ao invés de representar um avanço nas condições de trabalho, a flexibilização moderna revela-se uma reconfiguração das práticas de precarização, onde a liberdade prometida é frequentemente substituída por vulnerabilidade, exaustão e a ausência de direitos mínimos.

Assim como Sennett descreve o "profissional just-in-time" – que se encontra à mercê de um sistema de trabalho sem as proteções tradicionais – os entrevistados da pesquisa revelam uma sensação semelhante de desproteção e incerteza. A uberização do trabalho,

mencionada por Grohmann (2021), reflete essa nova configuração em que os trabalhadores, como motoristas de aplicativos e freelancers, são forçados a gerir suas próprias jornadas, porém sem as garantias que antes existiam nas relações formais de trabalho.

Tanto Sennett (2009) quanto os entrevistados apontam que essa precarização não apenas compromete a segurança financeira, mas também afeta a saúde mental e emocional dos trabalhadores. A analogia entre a análise das entrevistas e o que Sennett e Grohmann apresentam revela que a Geração Z, assim como os trabalhadores uberizados e "just-in-time", enfrenta um mercado de trabalho instável que compromete sua qualidade de vida, exigindo resiliência e adaptações constantes. No entanto, essa adaptação, como aponta Silva (2011), ocorre principalmente em contextos de baixa qualidade de emprego, informalidade e ausência de proteção social, deixando os trabalhadores vulneráveis e sem uma rede de apoio eficaz. Em última análise, o fenômeno que se observa nas entrevistas alinha-se diretamente com as teorias de precarização do trabalho, mostrando que as transformações no mundo laboral, longe de proporcionar emancipação, reforçam desigualdades e fragilidades, especialmente para os mais jovens.

As entrevistas também revelam como os entrevistados da pesquisa enfrentam as constantes mudanças e desafios no cenário profissional contemporâneo. A instabilidade, amplamente associada à precarização do trabalho e às frequentes crises econômicas, afeta a geração Z de forma particularmente intensa. A análise das respostas evidencia tanto o impacto psicológico dessa instabilidade quanto às estratégias adotadas pelos trabalhadores para lidar com as incertezas e a falta de segurança no emprego.

Ayla expressou seu descontentamento de forma direta, afirmando: "Meu Deus do céu, eu não estou conseguindo equilibrar minha vida pessoal com a minha vida profissional, não, sério mesmo". Isso sugere que a instabilidade no mercado de trabalho não apenas afeta a segurança financeira, mas também tem um impacto profundo no equilíbrio emocional dos trabalhadores. Para Ayla, o ambiente de trabalho volátil parece afetar negativamente sua capacidade de manter um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional, evidenciando o desgaste emocional causado por essas condições incertas:

“Bom, o mercado de trabalho atual está muito saturado. Então, eu acredito que uma das maneiras de lidar com essa instabilidade é sempre procurar conhecimento, mas um conhecimento que realmente vai fazer a diferença no seu dia a dia, um conhecimento que realmente vai somar no desempenho das tarefas cotidianas”.

Por outro lado, alguns entrevistados buscam desenvolver uma atitude mais resiliente diante da instabilidade. Liam destacou que, embora enfrente um cenário de incertezas, tenta manter o foco em seus objetivos profissionais, apesar de perceber um "desequilíbrio" entre a vida pessoal e o trabalho. Para ele, o mercado instável exige uma concentração maior no desenvolvimento de sua carreira, mesmo que isso resulte em sacrifícios pessoais. Essa resposta reflete a mentalidade de muitos jovens que veem o investimento em habilidades e a dedicação como formas de garantir alguma estabilidade em um mercado volátil. Ayla complementa esse pensamento ao dizer:

“Bom, o mercado de trabalho atual está muito saturado. Então, eu acredito que uma das maneiras de lidar com essa instabilidade é sempre procurar conhecimento, mas um conhecimento que realmente vai fazer a diferença no seu dia a dia, um conhecimento que realmente vai somar no desempenho das tarefas cotidianas”.

Outro aspecto relevante é a percepção de que a instabilidade exige uma adaptação constante. Descrito por Clara em sua fala:

Na minha opinião, a gente tem que ter uma boa empregabilidade, o que significa que, mesmo estando trabalhando CLT, você deve receber propostas e se manter atualizado. Fazer um bom networking, cursos e saber quais competências precisa desenvolver são essenciais. É importante ter uma rede de apoio e continuar o desenvolvimento contínuo. O mercado é competitivo, mas, quando você tem boa empregabilidade, se for mandado embora, conseguirá se recolocar de forma rápida, principalmente com um bom networking.

Em continuação, Clara, que trabalha na área de saúde, ainda mencionou que o ambiente de trabalho precisa ser satisfatório para manter sua saúde mental: "Eu faço terapia e preciso estar em um ambiente de trabalho que me faça sentir bem". A necessidade de um ambiente de trabalho saudável reflete a busca por um refúgio em meio às incertezas do mercado, onde o suporte psicológico e o bem-estar são fundamentais para lidar com a pressão e o estresse gerados por essa instabilidade.

Para aqueles que atuam como autônomos, como motoristas de aplicativos e entregadores, a instabilidade no mercado é praticamente uma constante. Bella afirmou que "silêncio" é sua estratégia para enfrentar as dificuldades e evitar discussões no ambiente de trabalho. Isso reflete uma atitude de autoproteção, onde o trabalhador opta por não expor suas vulnerabilidades em um cenário de instabilidade, tentando minimizar os riscos de ser prejudicado ainda mais. A falta de segurança de direitos trabalhistas empurra os autônomos a adotar comportamentos de autopreservação, reforçando a precariedade dessas relações.

Carlos também trouxe uma visão interessante, ao afirmar que a flexibilidade de horários, que ele possui em seu trabalho, acaba interferindo em sua vida pessoal e, indiretamente, também aumenta a percepção de instabilidade: "Não tenho um bom equilíbrio, pois meu horário é flexível e isso acaba interferindo na minha vida pessoal". A falta de um horário fixo, associada à instabilidade de ganhos, parece agravar a incerteza no ambiente de trabalho, dificultando a criação de uma rotina pessoal e financeira estável.

Os relatos dos entrevistados mostram que a instabilidade no mercado de trabalho é um fator de estresse constante para a geração Z. Eles buscam estratégias de adaptação, como resiliência, apoio psicológico e a busca por habilidades que possam garantir maior empregabilidade. No entanto, as respostas também indicam que, mesmo com essas estratégias, a instabilidade afeta profundamente a qualidade de vida dos trabalhadores, prejudicando tanto a saúde mental quanto o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

A análise revela que, para a maioria dos entrevistados, a instabilidade no mercado de trabalho é um dos maiores desafios que enfrentam. A ausência de segurança financeira e de direitos trabalhistas, especialmente para aqueles em regimes flexíveis, coloca os trabalhadores em uma posição de vulnerabilidade constante.

A análise das entrevistas revela um quadro em que a instabilidade no mercado de trabalho afeta profundamente a geração Z, resultando em dificuldades para equilibrar a vida pessoal e profissional, além de um impacto direto na saúde mental dos trabalhadores. Essa situação está em estreita consonância com a reflexão de Grohmann (2021), que destaca como a intensificação do ritmo de trabalho e a pressão por produtividade podem gerar sérios problemas de saúde mental e física. A fala de Clara, por exemplo, ao mencionar que precisa de um ambiente de trabalho saudável para manter sua saúde mental, ilustra bem o ponto de Grohmann de que a precarização do trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma questão de saúde pública.

A geração Z, conforme descrito nas entrevistas, lida com essa pressão por produtividade em meio à instabilidade, o que aumenta o desgaste emocional, como no caso de Ayla, que expressa dificuldades para equilibrar sua vida pessoal e profissional. Além disso, a adaptação constante e a busca por resiliência, como evidenciado nas estratégias dos entrevistados, mostram a tentativa de mitigar os efeitos desse cenário, mas, ainda assim, revelam um custo psicológico alto. Grohmann, ao destacar o impacto desse contexto no bem-estar coletivo, reforça que a precarização, ao intensificar o ritmo de trabalho e a pressão

por resultados, gera uma crise que vai além da esfera profissional, afetando diretamente a saúde e a qualidade de vida dos indivíduos.

Assim, a precarização do trabalho, tanto nas respostas dos entrevistados quanto na análise de Grohmann, não apenas compromete a estabilidade financeira, mas também coloca em risco a saúde mental, tornando-se uma questão central para o bem-estar da sociedade como um todo.

Ainda nesse sentido, a entrevista trouxe à tona uma variedade de perspectivas e experiências sobre a questão dos direitos laborais no contexto da geração Z. As respostas revelam como essa geração percebe a proteção legal e o cumprimento dos direitos no ambiente de trabalho, destacando um contraste entre aqueles que possuem maior segurança no emprego e aqueles que vivenciam condições mais precárias. Algumas respostas destacam o respeito por esses direitos, enquanto outras revelam situações problemáticas, como falta de transparência, exploração e descumprimento de obrigações legais.

Ana, destacou que, em sua experiência, os direitos são respeitados formalmente, de acordo com a lei, mas mencionou que o respeito aos direitos trabalhistas de forma mais subjetiva, no que tange à qualidade de vida, ainda é uma questão complexa no Brasil. Segundo ela, “os direitos formais por lei são sempre respeitados porque é uma obrigatoriedade”, mas, no aspecto de promoção de qualidade de vida, “isso é uma coisa mais complexa no Brasil”.

Por outro lado, Clara expressou que seus direitos são respeitados em sua empresa, principalmente em relação a benefícios como pagamento em dia e obrigações previstas na CLT. Ela afirmou que “essa parte da lei trabalhista é cumprida de forma justa e respeitosa”. Bella também compartilhou uma visão positiva, destacando que na empresa onde trabalha os diretores são “muito rígidos” em relação ao cumprimento de obrigações como depósito de FGTS e respeito ao período de férias.

Em contrapartida, Hellena relatou uma experiência negativa, mencionando que trabalhou por um longo período sem carteira assinada e que, ao ser demitida, o acordo não considerou o tempo anterior à formalização do contrato. Segundo ela, “o patrão muitas vezes leva vantagem em cima dos funcionários que não conhecem bem seus direitos”. Essa situação reflete a realidade de muitos trabalhadores que enfrentam a exploração por desconhecimento de seus direitos. Carlos em sua fala ainda relata que seus direitos trabalhistas nunca foram respeitados, evidenciando o quanto se sente coagido diante de um cenário onde o patrão é o detentor do poder e quem dita as regras.

Ainda nesse sentido, Liam trouxe à tona uma questão importante: a falta de conhecimento sobre os próprios direitos trabalhistas. Ele mencionou que, em sua experiência, não tem "um conhecimento vasto" sobre o assunto, o que o leva a não saber ao certo se seus direitos estão sendo respeitados ou não. Ele também ressaltou que a flexibilidade do trabalho muitas vezes favorece mais os interesses da empresa do que do funcionário. Ayla complementa esse pensamento ao dizer: "Vejo que há uma necessidade de que, de fato, esses direitos trabalhistas sejam vistos pelos profissionais de forma mais clara."

Além disso, Vanessa apontou problemas no setor público, onde, de acordo com seu relato, os direitos básicos, como vale-transporte e vale-alimentação, não são garantidos. Ela afirma que, apesar das boas condições de trabalho em alguns aspectos, a falta desses benefícios impacta a remuneração e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Esses relatos revelam uma realidade marcada por uma variação significativa nas percepções sobre o cumprimento desses direitos. Embora muitos entrevistados, como Clara e Bella, relatem que as obrigações legais como FGTS, férias e pagamentos são respeitadas, outros, como Hellen e Carlos, enfrentam condições de trabalho precarizadas, frequentemente sem contratos formais ou garantias legais, resultando em exploração. Esse cenário é reforçado pela falta de conhecimento sobre os próprios direitos, uma questão levantada por Liam e Ayla, que comentam a dificuldade de compreender e assegurar a proteção laboral, refletindo uma vulnerabilidade estrutural no mercado de trabalho.

Essa dinâmica também está presente no exemplo de Gago (2018) sobre a feira de La Salada, que ilustra como o capitalismo globalizado explora a mão de obra migrante em condições precárias, mantendo a maximização dos lucros acima do bem-estar dos trabalhadores. Tanto as entrevistas com a geração Z quanto o exemplo de La Salada revelam como o sistema capitalista atual perpetua um ciclo de precarização e exploração, utilizando a existência de um "exército de reserva" para manter o poder concentrado nas mãos dos empregadores, reforçando o status quo e a desigualdade estrutural no mercado de trabalho.

Portanto, a análise das entrevistas com a geração Z, quando contrastada com e o exemplo de Gago (2018), reforça a ideia de que o mercado de trabalho atual, apesar de oferecer certos direitos formais, opera de maneira a explorar a força de trabalho jovem por meio da insegurança e da falta de conhecimento sobre direitos laborais, perpetuando um sistema de exploração que beneficia as empresas e mantém os trabalhadores em um estado constante de vulnerabilidade. Esse paralelismo mostra que, tanto nas experiências dos jovens da geração Z quanto no contexto mais amplo do capitalismo global, o cumprimento dos

direitos formais nem sempre se traduz em qualidade de vida ou em uma melhoria substancial das condições de trabalho.

O ambiente de trabalho, por sua natureza competitiva e dinâmica, frequentemente gera situações de pressão e estresse entre os colaboradores. Os relatos de indivíduos sobre suas estratégias para lidar com esses desafios oferecem uma visão ampla sobre a diversidade de abordagens e a relevância da saúde mental no local de trabalho. De forma geral, a Geração Z parece estar em constante busca de formas de equilibrar suas responsabilidades laborais com a preservação de sua saúde mental. É possível observar a priorização de métodos como respiração profunda, a importância de estabelecer limites claros e o uso de apoio externo, como terapia, para lidar com os desafios. Essa perspectiva é corroborada pela literatura, que sugere que o suporte psicológico é crucial para o bem-estar dos trabalhadores. Segundo Tavares *et al.* (2020), "a terapia pode auxiliar no enfrentamento de situações estressantes, proporcionando ferramentas para o autoconhecimento e para a resolução de conflitos internos."

Ana, por exemplo, destaca uma dificuldade específica que enfrentou em suas experiências de trabalho: a pressão ao lidar diretamente com pessoas de alto escalão dentro da empresa. Ela menciona que "quando você lida com as pessoas que estão no alto escalão, é muito difícil você reivindicar uma coisa mesmo que pareça simples, pois as pessoas não levam isso em consideração". Isso demonstra um ponto de vista comum entre muitos jovens profissionais, que podem sentir uma falta de espaço para expressar preocupações ou demandas quando interagem com líderes que não priorizam essas questões.

Ayla, por outro lado, demonstra uma abordagem mais emocional e vulnerável ao lidar com o estresse. Ela admite, de forma sincera e até divertida, que tenta manter a calma, mas que eventualmente "surta". Em sua resposta completa, Ayla diz:

"Bom, eu aprendi a lidar porque trabalhei auxiliando na área comercial por quase quatro anos. Certamente, há altos e baixos, mas eu costumo respirar fundo e contar até 10, porém para ser sincera, tipo assim, eu surto, mas eu tento levar. Bom, eu vejo que nenhum profissional está isento de passar por pressão."

Esse tom mais leve e honesto reflete uma característica importante da Geração Z: a abertura para falar sobre sentimentos e reconhecer as dificuldades sem a necessidade de manter uma fachada de invulnerabilidade. Sua resposta reflete uma tentativa de resiliência em meio à complexidade emocional do ambiente de trabalho.

Clara, assim como outros entrevistados, menciona o uso de terapia como um recurso essencial para lidar com o estresse no trabalho. Ela destaca a importância de "foco no propósito e manter os pés no chão", além de priorizar sua saúde mental, mesmo que isso implique em deixar um emprego. Clara afirma que "se está prejudicando a saúde mental, é preciso sair", evidenciando a valorização do bem-estar mental como um fator decisivo na relação entre o jovem profissional e o ambiente de trabalho. Vanessa, por exemplo, oferece uma visão clara sobre a importância do acompanhamento psicológico, especialmente em profissões mentalmente exaustivas. Ela comenta:

"No fundo, você sai da sala quando não aguenta mais, para respirar, beber água, mas é bom ter um acompanhamento psicológico. Eu trabalho com muitas professoras que são muito afetadas mentalmente, porque é uma área muito sensível mentalmente, sabe? Mas é isso, ainda não estou fazendo terapia, mas acho que é uma coisa positiva para lidar com isso."

Ainda nesse sentido, a resposta de Elisa reforça a importância de se desconectar do ambiente de trabalho fora do expediente, como uma estratégia para manter a saúde mental. Ela menciona que "não fico conectada depois do expediente, e isso é muito importante para mim".

As entrevistas ainda revelam que as barreiras enfrentadas pela Geração Z ao tentar alcançar condições justas de trabalho refletem uma gama de desafios que variam desde problemas culturais nas empresas até práticas que desvalorizam a meritocracia. A falta de transparência, o favoritismo e a desatualização nas políticas de gestão são elementos recorrentes nos relatos, o que evidencia o descontentamento dessa geração com as estruturas hierárquicas e políticas atuais no mercado de trabalho. A transparência nas políticas de remuneração é fundamental para garantir que todos os colaboradores compreendam as regras e se sintam valorizados.

Ayla, por exemplo, destaca como um dos principais obstáculos o conflito de visões entre trabalhadores e gestores, especialmente quando se trata de propor melhorias dentro de uma organização. Em sua resposta, ela menciona que

"dependendo do ambiente de trabalho em que você está inserido, pode haver pessoas que não compartilham a mesma visão que você. [...] o gestor pode ter um pensamento contrário. Então, eu acho que acaba sendo um conflito de pensamentos, e isso se torna uma barreira."

Essa percepção sugere que a cultura organizacional de algumas empresas ainda não está preparada para acolher novas ideias, algo que frustra os jovens profissionais que buscam

contribuir para o crescimento e a inovação no ambiente de trabalho. De maneira semelhante, Clara menciona a dificuldade em promover mudanças nas políticas internas, especialmente relacionadas à remuneração e à transparência. Ela afirma que: "a política envolve questões internas e práticas de trabalho desatualizadas, falta de transparência nas políticas de remuneração e dificuldade em negociar condições mais favoráveis."

O favoritismo e o "QI" (Quem Indica) também são pontos recorrentes nos relatos dos entrevistados. Elisa aborda diretamente essa questão, afirmando que "a pessoa mais bem relacionada tem um grande peso, mesmo que nem sempre seja a mais qualificada. Às vezes, não é nem tanto a qualificação, mas sim o fato de a pessoa ser bem relacionada." Esse tipo de situação acaba desvalorizando os esforços de profissionais que investem em sua formação e qualificação, mas que veem suas oportunidades sendo minadas por questões de relacionamento pessoal dentro da organização. A prática de favorecimento por indicações prejudica a sensação de justiça e meritocracia no ambiente corporativo.

Helena complementa essa visão ao citar como barreiras a "soberba das pessoas e a desvalorização" no ambiente de trabalho. Ela acrescenta que "às vezes, há manipulações e atitudes que desmotivam os funcionários", demonstrando que, além do favoritismo, atitudes de desrespeito e falta de reconhecimento impactam negativamente a motivação dos trabalhadores. Esse tipo de ambiente, onde a manipulação e a arrogância de superiores hierárquicos prevalecem, gera uma sensação de impotência e desvalorização nos jovens que tentam se destacar por meio do esforço e da dedicação.

Outro aspecto relevante trazido pelos entrevistados é a dificuldade em lidar com a resistência à mudança por parte de gestores e donos de empresas. Javier aponta que: "as principais barreiras são o medo da mudança. As dificuldades que os gestores e donos têm para enxergar o macro e pensar no futuro."

Isso revela que muitos jovens profissionais encontram obstáculos ao tentar implementar inovações ou sugerir melhorias, pois enfrentam uma mentalidade conservadora e avessa ao risco nas empresas, o que acaba limitando o potencial de crescimento tanto dos colaboradores quanto das organizações.

Essas respostas destacam que as barreiras enfrentadas pela Geração Z no mercado de trabalho estão profundamente relacionadas a questões de cultura organizacional, favoritismo e resistência à mudança. Ao mesmo tempo, esses jovens profissionais demonstram uma visão clara do que é necessário para criar um ambiente de trabalho mais justo e meritocrático, onde a transparência, o respeito e a inovação sejam valorizados.

Nesse contexto, a busca pelo equilíbrio entre vida pessoal e profissional emerge como um aspecto central para a Geração Z, impactando diretamente suas experiências e expectativas no ambiente de trabalho. Por meio das entrevistas, foi possível identificar uma série de percepções, desafios e estratégias que esses jovens utilizam para lidar com as pressões da vida moderna. Este texto analisa criticamente os dados coletados, ressaltando os pontos de convergência e divergência nas respostas dos entrevistados, bem como as implicações dessas experiências em suas vidas cotidianas.

Os entrevistados oferecem definições variadas do que consideram equilíbrio. Para Ana, o equilíbrio se dá por meio de uma saudável conciliação entre as esferas pessoal e profissional: “Quando um fica ruim, o outro também fica”. Essa percepção destaca a interdependência entre os dois âmbitos e a impossibilidade de desconectar completamente um do outro. Em contraste, Bella traz uma visão mais restritiva, afirmando que o equilíbrio é sinônimo de “silêncio”, sugerindo que não misturar os problemas pessoais com os profissionais é a chave para uma vida harmoniosa. Essa diferença de abordagem aponta para uma busca individualizada por estratégias de enfrentamento.

A saúde mental é uma preocupação comum entre os entrevistados, refletindo a relevância do autocuidado na definição do equilíbrio. Clara enfatiza que não trazer o serviço para casa é essencial para manter sua saúde mental, afirmando: “Se eu não estiver bem comigo mesma, como vou cuidar dos outros?”. Essa conexão entre bem-estar pessoal e profissional é corroborada por Helena, que relata que sua desmotivação no trabalho afetou diretamente sua vida pessoal: “Agora, mesmo sem estar empregada, estou feliz e me sentindo bem”. Ambas as narrativas revelam que um ambiente de trabalho positivo é fundamental para a saúde emocional.

Outro aspecto relevante é a transparência emocional. Ayla expressa dificuldades em equilibrar sua vida pessoal e profissional, indicando que a falta de clareza pode impactar negativamente sua saúde mental: “Meu Deus do céu, eu não estou conseguindo equilibrar”. Essa sinceridade reflete uma realidade enfrentada por muitos jovens que lutam para atender às expectativas sociais e profissionais, evidenciando a necessidade de espaços de diálogo e apoio.

O descanso e o lazer são citados como componentes críticos para um equilíbrio saudável. Vanessa destaca a importância de ter “tempo de lazer, de aproveitar sua família, de cuidar da sua saúde”. Isso se alinha com a visão de Mateo, que admite que os desafios do cotidiano muitas vezes interferem em sua capacidade de equilibrar as duas esferas: “Atrapalha

parte da minha vida pessoal”. A busca por momentos de desconexão do trabalho é um tema recorrente e essencial para o bem-estar.

A análise dos dados revela um padrão de comportamento que se reflete nas respostas. A maioria dos entrevistados mostra uma preocupação em estabelecer limites entre as áreas. Bento, por exemplo, expressa que, atualmente, consegue dividir bem as responsabilidades: “Eu não levo nada do trabalho para casa”. Essa habilidade de delimitar espaços é vista como uma estratégia eficaz para manter a saúde mental e evitar a sobrecarga emocional.

Entretanto, a experiência de desequilíbrio é uma realidade para muitos. Lian descreve um cenário em que a vida pessoal parece estar apenas “sustentando a ponte” da vida profissional, sugerindo uma relação assimétrica que pode levar a um esgotamento emocional (Lian). Essa análise demonstra que, mesmo que muitos jovens reconheçam a importância do equilíbrio, a prática nem sempre se alinha a essa visão ideal.

A pressão para atender às demandas do trabalho também se reflete nas narrativas. Betina compartilha que seu tempo é amplamente consumido por obrigações profissionais e acadêmicas: “Meu profissional consome quase 70% da minha vida diária”. Esse relato sugere uma sensação de sobrecarga que pode levar à insatisfação, destacando a importância de priorizar o autocuidado e a saúde mental em meio a tantas responsabilidades.

A busca pelo reconhecimento profissional é um fator que se entrelaça com as experiências de equilíbrio. Muitos entrevistados mencionam a importância de se sentir valorizados em seus ambientes de trabalho, como é o caso de Ayla, que acredita que a realização profissional está ligada à transparência consigo mesma. Isso sugere que o reconhecimento e a valorização são fundamentais para que os jovens se sintam motivados e satisfeitos em suas trajetórias.

No geral, a análise dos dados revela que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é uma questão complexa e multifacetada para a Geração Z. Enquanto alguns entrevistados conseguem estabelecer limites claros e priorizar a saúde mental, outros lutam contra a pressão e o estresse que a vida moderna impõe. As respostas refletem uma diversidade de experiências, destacando a necessidade de um ambiente de trabalho que não apenas promova a produtividade, mas também valorize o bem-estar dos colaboradores.

Diante disso, fica evidente que a Geração Z enfrenta desafios únicos na busca pelo equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A interconexão entre as esferas é inegável, e os jovens são cada vez mais conscientes de que a saúde mental deve ser uma prioridade. As experiências compartilhadas nos mostram que, para alcançar um verdadeiro equilíbrio, é

essencial que esses jovens desenvolvam estratégias de autocuidado, busquem ambientes que promovam seu bem-estar e pratiquem a transparência emocional em suas relações.

Assim, as respostas revelam não apenas as dificuldades enfrentadas, mas também as estratégias que podem ser adotadas para um futuro mais equilibrado e saudável. Reconhecer a importância da separação, priorizar a saúde mental e buscar momentos de lazer são passos fundamentais que podem contribuir para um estilo de vida mais satisfatório e equilibrado.

A análise dos dados coletados na pesquisa revela que os jovens da Geração Z têm uma compreensão bem definida sobre a importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho. A maioria dos entrevistados expressou que a satisfação no trabalho está diretamente relacionada a fatores como a flexibilidade de horários, a autonomia nas atividades e a possibilidade de crescimento pessoal e profissional. Esses pontos ressaltam a relevância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como um aspecto fundamental para a motivação e a saúde mental dos jovens.

Essa visão é reforçada por Sennett (2009), que argumenta que as mudanças no mundo do trabalho, embora transmitam uma aparência de liberdade, frequentemente resultam em novas formas de controle que impactam negativamente a qualidade do trabalho e a vida dos trabalhadores. Sennett (2009, p. 54) observa que “a repulsa à rotina burocrática e a busca pela flexibilidade produziram novas estruturas de poder e controle, em vez de criarem as condições que nos libertam”. Essa perspectiva encontra eco nos depoimentos dos entrevistados, que demonstraram frustração com a ausência de uma estrutura que possibilite um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

Nesse contexto, Grohmann (2021) observa que a intensificação do ritmo de trabalho e a pressão por produtividade podem gerar problemas de saúde mental e física. Esse aspecto da precarização do trabalho acrescenta uma preocupação fundamental, não apenas relacionada à justiça social, mas também como uma questão de saúde pública e bem-estar coletivo.

Os entrevistados também relataram que a pressão para atender às expectativas do mercado pode ser desgastante e prejudicial à saúde mental, evidenciando uma desconexão entre o ideal de flexibilidade e a realidade de uma carga de trabalho intensa. A luta pela autonomia, que muitos jovens esperam encontrar em seus empregos, é frequentemente ofuscada por exigências que não consideram suas necessidades individuais. Essa relação é semelhante à crítica de Sennett sobre a repetitividade e a mecânica do trabalho moderno, que pode corroer a essência da experiência de trabalho e minar a qualidade de vida (Sennett, 2009)

Além disso, as evidências coletadas no estudo indicam que os jovens buscam ambientes de trabalho que favoreçam o bem-estar e a saúde mental, desejando um espaço onde possam se sentir valorizados e respeitados. Essa demanda é reforçada pelas teorias de E. P. Thompson, que ressalta a importância de se reconhecer a diferença entre o tempo do empregador e o tempo do empregado (Sennett, 2009). Os entrevistados destacaram a necessidade de um equilíbrio entre essas duas dimensões, considerando que a falta de tempo para a vida pessoal e familiar compromete sua qualidade de vida, levando a um estado de burnout e insatisfação.

Assim, a interligação entre as percepções dos entrevistados sobre qualidade de vida no trabalho e as teorias apresentadas por Sennett e Thompson revela um quadro complexo. Por um lado, há uma expectativa de liberdade e flexibilidade que os jovens desejam; por outro, a realidade do mercado de trabalho muitas vezes não corresponde a essas expectativas, resultando em um ambiente que pode prejudicar sua qualidade de vida. Portanto, é fundamental que as organizações reconheçam essas necessidades e busquem implementar práticas que promovam um verdadeiro equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, garantindo não apenas a produtividade, mas também o bem-estar dos seus colaboradores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou compreender as percepções da geração Z acerca da precarização do trabalho. Embora a pesquisa se baseou em depoimentos pessoais, o que pode introduzir um viés subjetivo, os resultados revelam uma série de características e tendências que moldam as experiências e expectativas dessa geração no mercado de trabalho.

Os dados coletados mostram que a Geração Z valoriza intensamente tanto questões pessoais quanto o crescimento profissional, com a família frequentemente mencionada como um valor central que influencia suas decisões e aspirações. Os jovens priorizam a flexibilidade e a autonomia em suas ocupações, buscando ambientes que permitam um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional. Essa preferência é uma resposta direta a experiências anteriores em ambientes de trabalho considerados tóxicos, refletindo uma conscientização crescente sobre a importância do bem-estar no local de trabalho.

A natividade digital da Geração Z também desempenha um papel crucial em sua relação com o mercado. Crescendo em um mundo imerso em tecnologia, essa geração se apresenta como versátil e flexível, exigindo que as empresas adotem práticas que reconheçam suas habilidades tecnológicas como pré-requisitos essenciais para a realização de atividades profissionais. Contudo, a expectativa por um ambiente de trabalho justo e meritocrático se destaca, onde a transparência e o reconhecimento das contribuições são altamente valorizados.

Entretanto, as preocupações com a estabilidade profissional e financeira são significativas. A Geração Z está ciente das incertezas do mercado e busca segurança em suas carreiras, o que é exacerbado pelo medo da substituição por tecnologias emergentes, como a inteligência artificial. Essa ansiedade é particularmente palpável em setores vulneráveis, como a logística, onde os jovens entrevistados temem que suas funções sejam ameaçadas pela automatização.

A falta de conhecimento sobre direitos trabalhistas também emerge como um fator preocupante. Essa lacuna educacional contribui para a vulnerabilidade da geração, facilitando a exploração em ambientes de trabalho onde as condições são precárias, muitas vezes caracterizadas por horários excessivamente flexíveis e remunerações inadequadas. A precarização do trabalho, embora presente na realidade dos jovens, é frequentemente mascarada por discursos que exaltam a flexibilidade e a inovação, criando uma falsa sensação de progresso enquanto os direitos trabalhistas são gradualmente desmantelados.

Os sentidos do trabalho para a Geração Z são multifacetados. Para muitos, o trabalho não é apenas uma fonte de renda, mas também uma oportunidade de adquirir dignidade e alcançar independência financeira. Eles buscam ambientes de trabalho agradáveis e motivadores, onde possam desenvolver suas habilidades e expressar sua criatividade. O aprendizado é considerado um dos fatores mais importantes, frequentemente priorizado em relação à remuneração, demonstrando a disposição da geração em se desafiar e descobrir seu potencial.

Além disso, muitos jovens desejam que seu trabalho tenha um propósito que contribua para causas sociais, refletindo uma preocupação crescente com a responsabilidade social e ambiental. Entretanto, a realidade da precarização do trabalho se torna um obstáculo significativo, intensificando a insegurança e a incerteza sobre a renda, enquanto as oportunidades de crescimento são percebidas como limitadas.

A influência do histórico familiar também é um fator determinante nas expectativas da Geração Z. Muitos vêm de contextos onde o trabalho era associado a dificuldades e instabilidade, o que os leva a valorizar a segurança e a estabilidade em suas próprias carreiras. Essa pressão por atualização constante, exigida pelo mercado de trabalho em rápida evolução, gera uma ansiedade adicional e pode resultar em estresse significativo.

Em face de todos esses desafios, a Geração Z demonstra uma impressionante capacidade de adaptação e inovação. Os jovens adotam estratégias de enfrentamento, como a busca por aprendizado contínuo e a construção de redes de contatos, utilizando plataformas digitais para se conectar com profissionais e buscar mentorias que os ajudem em suas carreiras. Além disso, priorizam ambientes de trabalho que promovam a saúde mental e o bem-estar, refletindo um desejo por uma cultura organizacional que valorize o suporte emocional e o reconhecimento das contribuições.

Em suma, este estudo revela uma geração consciente dos desafios do mercado atual, que busca não apenas a adaptação, mas uma conexão mais profunda com o sentido e o propósito no ambiente profissional. A busca por um novo equilíbrio é desafiada pela necessidade de desmascarar a precarização, que frequentemente se apresenta de forma disfarçada.

Este estudo contribui para o campo de estudos ao ampliar a compreensão sobre as percepções e desafios enfrentados pela Geração Z no mercado de trabalho, oferecendo uma perspectiva detalhada sobre suas prioridades, motivações e vulnerabilidades. Ao destacar a relação entre precarização, reconhecimento profissional e bem-estar no ambiente laboral, o

trabalho evidencia a necessidade de adaptações organizacionais que valorizem não apenas as competências tecnológicas dessa geração, mas também sua busca por propósito e equilíbrio. Esses achados fornecem subsídios para a formulação de políticas públicas e práticas empresariais que promovam ambientes de trabalho mais inclusivos, justos e alinhados às expectativas dessa geração emergente.

Para aprofundar a compreensão sobre a Geração Z, futuras investigações poderiam explorar o impacto de fatores externos, como mudanças econômicas e a evolução da tecnologia, além de avaliar a eficácia de práticas e políticas específicas implementadas por empresas para atender às expectativas dessa geração. Tais estudos podem oferecer insights para a gestão de recursos humanos e desenvolvimento organizacional, contribuindo para a criação de ambientes de trabalho mais justos e equitativos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA PRADO, A. C. S.; SILVA, C. R.; SILVESTRINI, M. S. **Juventudes, trabalho e cultura em tempos de racionalidade neoliberal. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, Ahead of Print.** recuperado em 17 de junho de 2023 de: <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoARF1846>

ANTUNES, Ricardo Luís Cardoso; ALVES, G. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital.** Educ. Soc., 25(87), 335-351, 2004.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado.** Boitempo editorial, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: O Novo Proletariado de Serviços na Era Digital.** São Paulo, SP: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 1999.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia.** São Paulo: LTr, 2019.

BECK, Ulrich. **Risk Society. Trad. Mark Ritter.** Londres: Sage, 1992.

BEZERRA, Lucila. Precarização: **trabalhadores demitidos na pandemia se tornaram entregadores de apps.** Brasil de fato, Seção Geral, São Paulo, 13 jul 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/07/13/precarizacao-trabalhadores-demitidos-na-pandemia-se-tornaram-entregadores-de-apps>. Acesso em: 15 jul. 2023.

BEZERRA, M. M.; LIMA, E. C.; BRITO, F. W. C.; dos Santos, A. C. B. **Geração Z: relações de uma geração hipertecnológica e o mundo do trabalho.** Revista Gestão em Análise, 8(1), 136-149, 2019.

BONI, V.; QUARESMA, J. L. **Aprendendo a Entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais.** Florianópolis: Revista Em Tese, v. 2, n. 1, p. 68-80, 2005.

COHEN, S.; WILLS, T. A. **Stress, social support, and the buffering hypothesis.** Psychological Bulletin, v. 98, n. 2, p. 310, 1985.

CONGER, Jay. **Quem é a geração X? HSM Management**, n.11, p.128-138, nov./dez. 1998.

CORROCHANO, M. C.; FERREIRA, M. I. C.; FREITAS, M. V.; Souza, R. **Jovens e trabalho no Brasil: desigualdades e desafios para as políticas públicas.** São Paulo: Instituto IBI, 2008.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto.**

2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DA COSTA, Everton Garcia. **Tendências contemporâneas em Educação Superior a Distância no mundo e no Brasil.** *Espacio abierto: cuaderno venezolano de sociología*, v. 25, n. 3, p. 267-290, 2016.

DAYRELL, J. **O jovem como sujeito social.** *Revista Brasileira de Educação*, 1(24), 40-52, 2003. Recuperado em 17 de junho de 2023 de: <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n24/n24a04.pdf>.

DE ASSIS VELOSO FILHO, Francisco. **A expansão europeia dos séculos XV e XVI: contribuições para uma nova descrição geral da terra.** *Revista Equador*, v. 1, n. 1, p. 4-25, 2012.

DEMEROUTI, E.; BAKKER, A. B.; LEITER, M. P. Burnout and engagement: **A thorough investigation of the independency of both constructs.** *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 9, n. 3, p. 233-254, 2014.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, 24(1), 37-57, 2011.

ENGELMANN, Deise C. **O Futuro da Gestão de Pessoas: como lidaremos com a geração Y?** 2009. Disponível em: Acesso em fevereiro de 2011.

ETTER, M.; RAVASI, D.; COLLEONI, E. **Social media and the formation of organizational reputation.** *Academy of Management Review*, v. 44, n. 1, p. 28-52, 2019.

FILGUEIRAS, Vitor, ANTUNES, Ricardo. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo.** *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, 2020.

GAGO, Verónica. **A razão neoliberal: economias barrocas e pragmática popular.** São Paulo: Elefante, 2018.

GODOY, A. S. **Pesquisa qualitativa: Tipos Fundamentais.** São Paulo: Revista de Administração de Empresas, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995.

GONÇALVES, Marcelo. **Riscos da ansiedade da Geração Y,** *Jornal de Piracicaba*, 13/03/2011.

GROHMANN, Rafael. **O trabalho digital além da uberização. Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas.** 1a ed. São Paulo: Boitempo, p. 27-32, 2021.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Com taxa de 8,8%, desemprego cresce no primeiro trimestre de 2023.** Agência de Notícias, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/36780-com-taxa-de-8-8-desemprego-cresce-no-primeiro-trimestre-de-2023>. Acesso em: 6 nov. 2024.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desemprego.** IBGE, 2023.

Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 6 nov. 2024.

JONES, B.; BROWN, C. **A influência da era digital na percepção da realidade entre os jovens.** *Journal of Digital Culture*, 5(1), 112-125, 2020.

JORDÃO, Matheus Hoffmann. **A mudança de comportamento das gerações X, Y, Z e Alfa e suas implicações.** São Carlos: USP, 2016.

KALLEBERG, A. L. **O crescimento do trabalho precário: um desafio global.** *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 24(69), 1-11, 2009.

KANAAME, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI.** 2. ed. São Paulo: ATLAS, 1999.

KOVÁCS, I. **Reestruturação empresarial e emprego.** *Perspectiva*, 21(2), 467-494, 2003.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LAVAL, Christian; DARDOT, Pierre. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal.** São Paulo: Boitempo, 2016.

LIMA, J.; PIRES, A. S.; LEITE, M.; BIAVASCHI, M.; SALAS, C.; LIMA, J. **Juventudes e a nova cultura do trabalho: considerações a partir do trabalho digital.** In: *O trabalho em crise: flexibilidade e precariedades.* São Carlos: EdUFSCar, 2020. p. 105-130.

LOMBARDIA, Pilar García. **Quem é a geração Y? HSM Management**, n.70, p.1-7. set./out. 2008.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. V.. **Metodologia científica.** São Paulo: Editora Atlas, 2004.

MAURER, A. L. **As gerações Y e Z e suas âncoras de carreira: contribuições para a gestão estratégica de operações.** 2013. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) - Universidade de Santa Cruz, 2013.

MENDONÇA, H. **Conheça a Geração Z: nativos digitais que impõem desafios às empresas.** *El País*, 2015. Disponível em: http://brasil.elpais.com/brasil/2015/02/20/politica/1424439314_489517.html. Acesso em: 30 abr. 2017.

MESSIAS, Melissa. **Identificação das âncoras de carreira de enfermeiros: subsídios para a construção do percurso profissional.** 2010. 137 f. Dissertação (Mestrado em Fundamentos e Práticas do Gerenciamento de Enfermagem) - Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.teses. em: 30 jun. 2011>>.

MIGUELES, C. P. et al. **O impacto da diversidade das gerações na confiança dentro das empresas.** *Cadernos EBAPE.BR*, 19(4), 934-945, 2021.

NOVAES, Simone. **Perfil geracional: um estudo sobre as características das gerações dos veteranos, baby boomers, x, y, ze alfa.** SINGEP–Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade, v. 7, 2018.

OLIVEIRA, Sidnei. **Geração Y: Era das Conexões, tempo de Relacionamentos.** São Paulo: Clube de Autores, 2009.

OPAS, OMS. **Histórico da pandemia de Covid-19.** 2022.

PRADO, Ana Carolina da Silva Almeida; SILVA, Carla Regina; SILVESTRINI, Marina Sanches. **Juventudes, trabalho e cultura em tempos de racionalidade neoliberal.** Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, v. 28, n. 2, p. 706-724, 2020.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico.** 2 ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAINES, Claire. **Beyond Generation X: A practical guide for managers.** *Course Technology*: 2000.

RETIZ, M. H. M. **Juventude, educação e trabalho: novos desafios, velhos princípios.** In: Anais da VIII Jornada Internacional de Políticas Públicas da UFMA, São Luís: UFMA, 2017.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo.** Editora Record, 2009.

SGOBBI, T.; ZANQUIM, S. H. **Soft Skills: habilidades e competências profissionais requisitadas pelo mercado empreendedor.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, v. 5, p. 70-92, 2020.

SGOBBI, Thálita. ZANQUIM, Stivi Heverton. **Soft Skills: Habilidades e competências profissionais requisitadas pelo mercado empreendedor.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 09, Vol. 05, pp. 70-92. Setembro de 2020. ISSN: 2448-0959.

Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/soft-skills>

SILVA, A. C. da S. A., Prado, C. R. S., & Silvestrini, M. S. **Juventudes, trabalho e cultura em tempos de racionalidade neoliberal.** Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, 28(2), 2020. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/cadbto/a/sGP7bMpgPxZsqddxS8PTNxK/>

SILVA, C. R. **Percursos juvenis e trajetórias escolares: vidas que se tecem nas periferias das cidades (Tese de doutorado).** Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2011.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado.** São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SMITH, A. **O impacto da educação online na sociedade contemporânea.** Revista de Educação Digital, 10(2), 45-58, 2018.

SOUZA, Diego O. **A pandemia de COVID-19 para além das ciências da saúde: reflexões sobre sua determinação social.** Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 25, p. 2.469-2.477, 2020. Suplemento 1. DOI: 10.1590/1413-81232020256.1.11532020.

SOUZA, Diego O. **As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19.** Trabalho, Educação e Saúde, v. 19, 2021, e00311143. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00311.

TAVARES, R. M. et al. **Psychological support for workers: The role of therapy in stress management.** Journal of Occupational Health Psychology, v. 25, n. 2, p. 145-157, 2020.

TOLEDO, Priscilla Bassitt Ferreira; ALBUQUERQUE, Rosa Almeida Freitas. **O comportamento da geração Z e a influência nas atitudes dos professores.** In: Anais do 9º Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Resende, RJ, 2012.

TREVISOL, Marcio Giusti; ALMEIDA, Maria de Lourdes Pinto de. **A incorporação da racionalidade neoliberal na educação e a organização escolar a partir da cultura empresarial.** Revista Educação e Emancipação, São Luís, v. 12, n. 3, set./dez. 2019.

VIANA, M. A.; SARSUR, A. M.; GOULART, I.; & SANT'ANNA, A. S. **Grupos geracionais e comprometimento: discussões e descobertas em uma Universidade Pública Federal.** Distrito Federal: GPR ANPAD- IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 2013.

ANEXOS

Roteiro de Entrevistas

Categoria 1: Perfil da Geração Z

1. Poderia me contar um pouco mais sobre você? (Idade, gênero, escolaridade, renda e etc)
2. Quais são os seus principais valores e prioridades na vida?
3. Como você se descreveria em termos de suas habilidades e pontos fortes?
4. Quais são os seus principais interesses e hobbies fora do ambiente de trabalho?
5. Como você utiliza a tecnologia no seu dia a dia e no trabalho?
6. Qual seu maior medo em relação ao futuro?

Categoria 2: Os Sentidos do Trabalho para a Geração Z

1. Para você, o que é o trabalho? (Como você define)
2. Em termos de realização pessoal e o que você busca alcançar através dele? (ex: adquirir bens, investir, pagar as contas, viajar)
3. O que é sucesso profissional para você?
4. Quais aspectos do trabalho são mais importantes para você (ex.: remuneração, aprendizado, impacto social)?
5. Qual é o sentido do trabalho? (Propósito e significado do trabalho)
6. O que te motiva a continuar no seu trabalho e por qual motivo você sairia ou trocaria de ocupação?

Categoria 3: O Jovem da Geração Z e o Mercado de Trabalho (Motivação e Expectativas)

1. Qual é a história de trabalho na sua família?
2. De que forma essa história influenciou suas escolhas profissionais?
3. Quais são suas expectativas em relação ao ambiente de trabalho ideal?
4. Como você se sente em relação às oportunidades de carreira disponíveis atualmente?
5. Quais fatores você considera ao escolher uma empresa ou posição para trabalhar?
6. Quão importante é a estabilidade no emprego para você?
7. Como você imagina o futuro do trabalho para a sua geração?

Categoria 4: Desafios e Estratégias de Enfrentamento

1. Quais são os principais desafios que você enfrenta no trabalho?
2. Como você enxerga a flexibilidade no trabalho, como trabalho remoto e horários flexíveis?
3. Você acredita que a flexibilização do trabalho camufla práticas injustas? Pode dar exemplos?
4. Como você lida com a instabilidade no mercado de trabalho atual?
5. Você sente que seus direitos trabalhistas são respeitados em seu ambiente de trabalho?
6. Como você lida com a pressão e o estresse no ambiente de trabalho?
7. Quais são as principais barreiras que você encontra ao tentar alcançar condições justas de trabalho?
8. Como você definiria o que é o equilíbrio entre vida pessoal e profissional?
9. Como é o seu equilíbrio?