

## **GERAÇÃO Z NO MERCADO DE TRABALHO EM CURITIBA**

### **GENERATION Z IN THE JOB MARKET IN CURITIBA**

Aline Braga Gallina, Ana Carla Antunes Coutinho Rosa, Amanda Vitor da Cruz, Lauton de Lima, Emily Cardoso Souza Dancini, Itacir Julio Aparecido Massaneiro, Larissa Caroline Torreani, Patricia Ribeiro dos Santos e Professor Pablo Cuñado.

GALLINA, Aline Braga, et al. **Geração Z no mercado de trabalho em Curitiba**. *Revista Tecnológica da FATEC-PR, v.1,n.12, p. 36 - 41, jan/jun, 2021.*

#### **RESUMO**

A geração Z, representada pelas pessoas nascidas entre 1990–2010, são indivíduos que não se intimidam com os atributos tecnológicos, os quais segregam avanços consideráveis durante este período. Por meio de uma pesquisa de campo, em que se buscou analisar as dificuldades encontradas por esta geração em pauta ao entrar no mercado de trabalho, bem como a comparação realizada dentro desta perspectiva para outras gerações. O que se pôde observar é que pessoas dessa geração tendem a enfrentar a realidade de forma mais fluida e impaciente, observando que isso se dá devido à evolução crescente da internet que amplia as possibilidades do usuário que vai desde a escolha do almoço até qual curso de graduação. Observou-se também que essa geração é mais política, social e ecologicamente preocupada. E apesar de terem menos convívio pessoal e mais amizades nas redes sociais, essa geração se preocupa mais com o lado afetivo.

**Palavras-chave:** Geração Z. Trabalho. Tecnologia.

#### **ABSTRACT**

*Generation Z, represented by people born between 1990–2010, are individuals who are not intimidated by technological attributes, which segregate considerable advances during this period. Through field research, which sought to analyze the difficulties encountered by this generation in question when entering the job market, as well as the comparison made within this perspective for other generations. What could be observed is that people of this generation tend to face reality in a more fluid and impatient way, noting that this is due to the growing evolution of the internet that expands the possibilities of the user, ranging from choosing lunch to which course of graduation. It was also observed that this generation is more politically, socially and ecologically concerned. And despite having less personal contact and more friendships on social networks, this generation is more concerned with the affective side.*

**Keywords:** Generation Z. Work. Technology.

## **1 INTRODUÇÃO**

A geração Z começa pela data de nascimento dos anos de 1990 até 2010, e se caracteriza por encontrar-se na época do marco das inovações tecnológicas, por essa razão, essa geração é conhecida por estar sempre conectada. Além disso, especialistas apontam que, apresentam comportamentos de

impaciência, oriundos de a comunicação dar-se por significativa de compartilhamento de dados e arquivos, uma vez que a trata-se de um período dos principais lançamentos de produtos das indústrias de informática e telefonia.

A literatura aponta que existem categorias dentro da geração Z: Pragmáticos: em busca de enriquecimento, modernizar as tecnologias; Indefinido: quebram os estereótipos, não se apega a questões de gêneros, idade ou classes sociais; Conversadores: que sempre estão em busca de conversas, de interagir com o outro, de buscar sempre estar em contato com o ser humano, fazendo amizades novas através das inovações tecnológicas (PATRIOTA, 2015).

E com a população caracterizada pela geração Z no mercado de trabalho é importante avaliar a correlação entre tecnologias e o ser humano, como o comportamento dessa geração pode ser afetada por esses avanços, e como é a abordagem ou comportamento das mesmas, a conciliação entre essas duas vertentes, do nosso atual campo do trabalho e da modernidade.

## 1.1 OBJETIVOS

Analisar o perfil da Geração Z no mercado de trabalho de Curitiba Paraná e Identificar as dificuldades. E, para tanto será necessário buscar de forma exploratória com avaliação qualitativa e, por meio de pesquisa de campo, os seguintes aspectos: a) Verificar quais os desafios encontrados pela geração Z ao entrarem no mercado de trabalho de Curitiba; b) Investigar se existem conflitos entre gerações e c) Analisar qual é o fator que mais prejudica a geração ao entrar no mercado de trabalho de Curitiba e sua permanência.

## 2 CARACTERÍSTICAS DA GERAÇÃO Z

A geração Z consiste naqueles indivíduos que já nasceram conectados pela internet. Também conhecida como nativos da internet, as pessoas dessa geração tendem a ver o mundo a partir de uma perspectiva do "tudo na palma da mão". Uma vez que a internet amplia em infinitas as possibilidades do usuário que vai desde o que escolher para almoçar e até que graduação fazer mesmo sem ter que sair de casa.

Essa geração também é mais política, social e ecologicamente preocupada em relação às anteriores. E apesar de terem menos convívio pessoal e mais amizades que estão nas redes sociais, essa geração se preocupa mais com o lado afetivo e emocional. O que acaba se mostrando muito importante já que estudos mostram que o uso intensivo de internet está ligado a depressão, ansiedade e outros distúrbios que tem sido comum atualmente.

Conhecido também como pós-milênio, as principais características dessa geração são as habilidades com o uso de internet e o bom manuseio da tecnologia muito cedo, pois através dela são totalmente influenciados apresentam fácil acesso à informação.

Empresas preferem aos jovens porque tem uma forte ligação com as tecnologias digitais, e por isso possuem outras ferramentas para criar contatos com pessoas de outros países, culturas, religiões, obtendo

uma diversidade em sua vida e no seu conhecimento. Atraídos por redes sociais, fazem dela sua principal fonte de comunicação. Outras características são elas a impaciência onde tudo é pra já, e o dinamismo, que várias atividades são executadas ao mesmo tempo como, por exemplo, assistir televisão, ouvir música, conversar em chats tudo ao mesmo tempo (OLIVEIRA, 2012).

### **3 GERAÇÃO X, Y E Z NO AMBIENTE DE TRABALHO**

O encontro de gerações diferentes no ambiente de trabalho traz para as grandes empresas conflitos como convivência, características profissionais e motivações. Obtendo preocupação com a geração Z e sua integração ao ambiente, considerando a necessidade de adaptação, precisam encontrar um ponto em comum e se complementar. Geração X - nascidos entre 1960 e 1980: enxergam o trabalho como uma obrigação e vem tentando conciliá-lo com a vida pessoal; pregam pela organização e seguem processos que delongam o tempo para se concluir ações e/ou decisões; consideram a hierarquia “sagrada” e valorizam o contato pessoal.

A geração X queria ter independência financeira e seu trabalho passou a ser algo indispensável para essa realização e por essa busca em ter e conquistar, se sujeitou a trabalhar horas, ter um trabalho que não era tão coerente com seus valores, um trabalho que sacrificasse o tempo livre com a família ou os finais de semana (LOPES, 2016).

Essa geração dá importância excessiva ao trabalho, são muito rígidos com o cumprimento de metas e para isso sacrificam aspectos pessoais. Assim encontram conflitos com as gerações Y e Z por não conseguir equilibrar o trabalho com a vida pessoal. Muitos da geração X adquiriram stress, doenças psicossomáticas, doenças laborais por não respeitar os limites do seu corpo e mente devido ao trabalho excessivo. A mentalidade da geração X focou em se esforçar muito pra conseguir um bom emprego e conquistar bens, cargos e posição. Ficar em uma empresa por anos se torna um troféu, uma honra ainda se trabalhar na empresa que entrou como aprendiz, por exemplo.

Seu modo de trabalho é muito formal, submissos a autoridades, cumprindo horários estabelecidos, resistentes a mudanças e a tecnologia. Tem dificuldades em aceitar que as gerações Y e Z possam ter ideias melhores que as deles. Não aceitam essa inovação no ambiente de trabalho, se tornam inseguros com a presença desta geração Y.

Geração Y - nascidos entre 1980 e 1995: valorizam o trabalho como o meio de se conquistar o que querem; gostam de detalhes e estão em um meio termo em relação ao estilo de comunicação, entre o da geração X e da geração Y; respeitam a hierarquia, mas não necessariamente concordam com seus “superiores”; são muito comprometidos e ao mesmo tempo apresentam um nível de ansiedade maior. Os millenials são ousados, adaptáveis, tecnológicos e abraçam a diversidade.

O mundo está encantando com a geração Y, os famosos millennials. Além de cheios de energia e disposição, o mercado de trabalho contempla uma geração de jovens adultos acima de tudo determinados em mostrar a que vieram.

O trabalho passa a ter um sentido muito além de somente pagar as contas e ficar apegado neste emprego eternamente como a geração X. Esta geração valoriza o trabalho, mas não se apega ao ponto de almejar ficar anos no mesmo lugar, na mesma função. Consideram a todo o momento sair do emprego atual para empreender e viver novas experiências.

Como evoluíram com a tecnologia são bem mais preparados e informados culturalmente com um excepcional conhecimento geral sobre o mundo. Ansiedade é uma das características desta geração tornando-os mais alerta e aptos para mudanças, sendo também multitarefas e superficiais obtendo dificuldades de se aprofundar no trabalho. Essas características os tornam muito insatisfeitos, e mudam de emprego várias vezes. O salário não é importante e sim a inclusão deles no ambiente de trabalho (DE FREITAS, 2018)

A maioria da geração Y sente-se negligenciada para cargos de liderança empotencial. Querem mais atenção dos seus líderes, querem se envolver em tarefas mais importantes para ser aproveitado ao máximo seu potencial, diálogo e atenção dos gestores são suas metas. Anseiam por *feedback* e comentários sobre sua performance. Novos projetos os motivam a sair da rotina, precisam estar ativos o tempo todo aprendendo coisas novas e com desafios a cumprir. Acreditam que o sucesso de uma empresa vai muito além de seu desempenho financeira, são confiantes, e querem mudar o mundo com suas ideias.

Essa geração está mais acostumada com a tecnologia e possuem uma visão mais realista referente ao mercado de trabalho. São multifuncionais e o foco dessa geração é a busca por novas experiências por isso não costumam ficar ligados a uma empresa. São indivíduos ambiciosos e gostam de subir de cargo em um curto espaço de tempo. Apesar de essas duas últimas gerações terem familiaridade com a tecnologia, a geração Z nasceu em uma época onde a tecnologia predominava diversas áreas de nossa vida e as duas gerações possuem diferentes pensamentos no âmbito do trabalho (BITENCOURT, 2002).

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Ao analisar o perfil da geração Z no mercado de trabalho em Curitiba, identificando as dificuldades, foram encontrados os perfis por via do formulário do Google que foi disponibilizado no dia dezoito de maio de dois mil e vinte e foi encerrado no dia de junho de dois mil e vinte, que essa geração tem os seguintes aspectos: flexibilidade, agilidade, criatividade e facilidade com tecnologia segundo gestores de empresas e funcionários que estão em contato com essa geração disseram ser aspectos positivos delas, e também declararam os aspectos negativos que foram: dificuldades em ficar longe das redes sociais, impaciência, dificuldades em seguir rotinas, instabilidade e certa intolerância. A geração Z tem um perfil para se trabalhar em equipes e 70% dos respondentes da pesquisa do formulário disseram ter um bom desenvolvimento com estagiários, eles também possuem uma maior desenvoltura no lado afetivo.

Dificuldades encontradas segundo o formulário, as pessoas declararam que a geração Z não tem paciência para máquinas que não são tecnológicas, demonstram ansiedade em terminar atividades e alguns disseram que é necessário respeitar a experiência de vida de pessoas mais velhas. Esta geração precisa

entender que muitas das vezes aquela pessoa mais antiga no trabalho também pode se adequar a novidade. Obeve resposta em que a geração Z é difícil em prender a atenção em alguns momentos, uns dos conflitos são a falta de responsabilidade, comprometimento e que por ficarem tanto tempo em redes sociais as vezes trazem uma falsa realidade de um lugar perfeito que não existe. No mercado de trabalho foi constatado que é difícil oferecer uma oportunidade para esta geração que seja boa para o bolso, mas boa também no sentido do quanto eles sentem importante neste emprego. Teve também muitas declarações dizendo que é difícil eles não saberem lidar com a ansiedade, imediatismo, instabilidade, tolerância, concentração e até a resistência para lidar com o stress. Para o fator que mais prejudica a geração Z no mercado de trabalho foi entrevistado um gestor de uma certa empresa de Curitiba, e foi descoberto que os principais desafios ao entrar no mercado de trabalho pela geração é o atendimento as suas necessidades e ambições, pois é uma geração marcada pelo imediatismo e não sabe lidar com frustrações. O gestor declarou que lidera as gerações X, Y e Z atualmente e apesar de controverso, eles quando em harmonia se completam um suprimindo a necessidade do outro, que conflito sempre ocorre, não somente entre as gerações, mas dentro das próprias gerações e geralmente estão associados a expectativa e frustrações, concorrência e reconhecimento. Foi perguntado como a geração Z pode ajudar nas empresas e como capacitar a geração Z. Ele declarou, a geração Z tem muita facilidade de lidar com a tecnologia e o tempo de resposta para dominar certos processos é muito mais rápido com indivíduos dessa geração. A necessidade de capacitação se dá no ambiente social, desenvolvendo a empatia e gestão de mudanças. Cabe ainda a necessidade de capacitação dos gestores que trabalham com essa geração (FORMULARIO, 2021).

## **5 CONCLUSÕES**

Após a análise dos resultados das pesquisas foi revelado que o perfil da geração Z no mercado de trabalho de Curitiba é uma geração do imediato, possui muitas habilidades com novas ferramentas e tecnologias, ainda tem que saber a ouvir e aprender com a experiência das gerações passadas, apesar de serem excelentes com tecnologias, ainda falta entender e lidar com os seus conflitos internos, como o estresse, ansiedade, trabalhar a paciência, tolerância e a concentração.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BITENCOURT, Claudia. A Gestão de Competências Gerenciais e a contribuição da aprendizagem organizacional - a experiência de três empresas australianas. RAM. **Revista de Administração Mackenzie**, vol. 3, núm. 1, 2002, p. 136-157. Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, Brasil Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195418095008>. Acesso em: 31 mar. 2020.

FREITAS, Adriana de, et al. Do antigo ao novo: Geração Baby Boomers, geração x, geração y, geração z seus conflitos nas organizações. **Revista de trabalhos acadêmicos** – Juiz de Fora 1 (7), 2018.

LOPES, Fernando J. et al. Estudo Comportamental da Geração Z nas Empresas de Tecnologia da Informação do Brasil. Faculdade Augusto Guzzo. **Revista Acadêmica** 1 (18), 237-254, 2016.

OLIVEIRA, Gustavo M. **Geração Z**: uma nova forma de sociedade. Rio Grande do Sul, 2012. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/661>. Acesso em: 31 mar. 2020.

PATRIOTA, Maria Eduarda de Proença Rosa. **O impacto da tecnologia móvel no relacionamento interpessoal da Geração Z**. Brasília: UNICEUB, 2015. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/6981>. Acesso em: 06 jun. 2020.

AUTORES, **Formulário utilizado para a pesquisa**. Disponível em: [https://docs.google.com/forms/d/1wbzVI2oX7pv\\_pwsL3MckJqoc46F0D1yDausmMXbcTyQ/edit?ts=5ec495c0#question=718170054&field=544407435](https://docs.google.com/forms/d/1wbzVI2oX7pv_pwsL3MckJqoc46F0D1yDausmMXbcTyQ/edit?ts=5ec495c0#question=718170054&field=544407435). Acesso em: 05 mar. 2021.