

As Dificuldades Enfrentadas no Mercado de Trabalho e o Bem-Estar da Geração Z

The Difficulties Faced in the Labor Market and the Well-Being of Generation Z

Harrison Bachion Ceribeli

Universidade Federal de Ouro Preto

harrisonbceribeli@ufop.edu.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1654-6273>

Renata Figueiredo Lourenço

Universidade Federal de Ouro Preto

renata.lourenco@aluno.ufop.edu.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5540-717X>

Carolina Machado Saraiva

Universidade Federal de Ouro Preto

carolsaraiva@ufop.edu.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0846-1528>

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo compreender como os indivíduos pertencentes à geração Z buscam contornar as dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho e como seu bem-estar é afetado nesse processo. Como método, foram realizadas 12 entrevistas em profundidade e os dados coletados foram analisados por meio da técnica de Análise de Conteúdo. Examinando os resultados obtidos, constatou-se que, diante das dificuldades enfrentadas no processo de busca por emprego, a ampla maioria dos entrevistados dedica-se à continuidade dos estudos para compensar a falta de experiência. Verificou-se ainda que vários dos jovens entrevistados, devido à necessidade de auferir alguma renda durante o período de desemprego, passaram a realizar trabalhos informais, em áreas totalmente distintas de sua formação. Finalmente, concluiu-se que, devido ao desemprego prolongado, os sujeitos da pesquisa passaram a se sentir aflitos, ansiosos e insatisfeitos com sua trajetória profissional.

Palavras-chave: desemprego entre os jovens; sofrimento dos jovens trabalhadores; estratégias dos jovens no mercado de trabalho; geração Z; mercado de trabalho.

ABSTRACT

The present research aimed to understand how individuals belonging to generation Z seek to overcome the difficulties faced in the labor market and how their well-being is affected in this process. As a method, twelve in-depth interviews were carried out and the data collected were analyzed using the Content Analysis technique. Examining the results obtained, it was found that, given the difficulties faced in the job search process, the vast majority of interviewees dedicate themselves to continuing their studies to compensate for the lack of experience. It was also found that several of the interviewed, due to the need to earn some income during the period of unemployment, began to perform informal jobs, in areas totally different from their academic formation. Finally, it was concluded that, due to prolonged unemployment, the research subjects started to feel distressed, anxious and dissatisfied with their professional trajectory.

Keywords: youth unemployment; suffering of young workers; strategies of young people in the labor market; generation Z; labor market.

Introdução

A medida que os integrantes da geração Z, que engloba os indivíduos nascidos entre 1990 e 2010 (Bharat & Mahanandia, 2018), foram ingressando no mercado de trabalho, diversos estudiosos – entre eles Queiroz e Vilas Boas (2021), Rech, Viera e Anschau (2017) e Folger (2016) – dedicaram-se a examinar o perfil desses profissionais, bem como os desafios que as organizações passaram a enfrentar para lidarem com eles.

Muitos desses jovens têm enfrentado uma série de dificuldades no mercado de trabalho, o que se deve, entre outros fatores, ao cenário econômico bastante desfavorável (Corseuil, Franca, & Poloponsky, 2020). De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [IPEA] (2021), no segundo trimestre de 2022, a taxa de desocupação entre os trabalhadores com idade entre 18 e 24 anos era de 19,3%, ou seja, havia mais de dois milhões de jovens buscando emprego no Brasil.

Diante dessa árdua realidade, muitos integrantes da geração Z passaram a recorrer a ocupações informais para driblar o desemprego, muitas vezes submetendo-se às condições precárias de trabalho (Bastos, 2021). Com isso, no final de 2021, 38% dos profissionais com até 29 anos de idade encontravam-se na informalidade, segundo a Secretaria de Política Econômica [SPE] (2021).

Nesse contexto, a pressão psicológica sobre os jovens aumentou (Rosa, 2018), dado que a demora em conseguir um emprego, além de prejudicar a vida pessoal e familiar dos profissionais, ainda contribui para que experimentem uma sensação contínua de insegurança econômica e tenham uma autoestima reduzida, o que pode resultar, inclusive, em problemas de saúde mental (Peraíta, 2022). Diante disso, definiu-se como objetivo de pesquisa compreender como os indivíduos pertencentes à geração Z buscam contornar as dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho e como seu bem-estar é afetado nesse processo.

Considerando que grande parte dos estudos levantados na revisão bibliográfica realizada buscou traçar o perfil dos indivíduos que pertencem à geração Z (por exemplo, Bharat & Mahanandia, 2018; Ozkan, & Solmaz, 2015; Melo, Tavares, Felix, & Santos, 2019; Pauli, Guadagnin, & Ruffatto, 2020), a relevância da presente pesquisa reside na possibilidade de contribuir para descortinar como o desemprego, que atinge, na atualidade, um número substancial de pessoas no Brasil, está impactando o bem-estar dos jovens. Dessa forma, pode-se sensibilizar os gestores públicos e da iniciativa privada quanto à necessidade de se planejar políticas e ações direcionadas para esse grupo, de modo a evitar que se desperdice o potencial de uma geração inteira, ocasionando vários prejuízos para a sociedade, para os próprios profissionais e também para as empresas (Scarpetta, 2020).

Referencial teórico

Geração Z

O estudo das gerações baseia-se na análise das mudanças nos costumes e comportamentos das pessoas com o decorrer dos anos. Para definir uma geração, faz-se necessário examinar os modos de agir, pensar e lidar com os outros e com o mundo dos indivíduos que nasceram em determinada época (Feixa & Leccardi, 2010).

Examinando especificamente a geração Z, Mahanandia e Bharat (2018) assumiram que ela é constituída por pessoas que nasceram no período que começa em meados da década de 1990 e termina nos anos iniciais da década de 2010, o que vem ao encontro da proposição de McKee-Ryan (2021), que defende que a geração Z inclui os nascidos entre 1997 e 2012. Por outro lado, adotando uma demarcação temporal mais restritiva quanto à fase final dessa geração, Goh e Lee (2018) asseveram que ela é composta pelos indivíduos que nasceram entre 1995 e 2009. Em linha com a literatura internacional, no contexto brasileiro, Pauli et al. (2020) assumiram o intervalo entre 1993 e 2005, enquanto Araújo, Anjo e Cappelle (2022) consideraram em seu estudo os indivíduos nascidos entre 1995 e 2009.

A geração Z tem como principais características a vontade de aprender de maneira autônoma, a crença de que todas as coisas almejadas podem ser alcançadas com determinação e a disposição de agir rapidamente diante de eventuais problemas ou obstáculos (Bharat & Mahanandia, 2018), além de nutrir o anseio de alcançar a felicidade não só na esfera pessoal da vida, mas também no trabalho (Goh & Lee, 2018). Complementarmente, outras características que se sobressaem entre as pessoas que fazem parte desse grupo geracional incluem a ambição (Chicca & Shellenbarger, 2018), a elevada autoconfiança, a positividade, a proatividade e a flexibilidade (Ozkan & Solmaz, 2015).

Ao contrário das anteriores, a geração Z já nasceu na era digital e, por essa razão, seus integrantes estão plenamente adaptados às tecnologias (Araújo et al., 2022; Melo et al., 2019), sendo inspirados e movidos pelas mídias sociais (Ozkan & Solmaz, 2015). Costumam ser abertos a mudanças e impacientes (Chicca & Shellenbarger, 2018) e, por viverem imersos nas tecnologias, valorizam tanto as relações virtuais quanto as pessoais, evitando ficar isolados, apesar de prezarem muito por sua independência (Pandita, 2021).

Outro fator que diferencia a geração Z daquelas que a antecederam é que muitos de seus integrantes estão enfrentando ou irão enfrentar o desafio de ingressar em um mercado de trabalho com dinâmicas bastante alteradas em decorrência da pandemia da Covid-19 (McKee-Ryan, 2021).

Os indivíduos que fazem parte desse grupo geracional também são caracterizados pela capacidade de realizar múltiplas tarefas (Melo et al., 2019), busca por autonomia e elevada ansiedade, além de demonstrarem impaciência quando as outras pessoas não conseguem responder a eles de maneira rápida, quase que instantânea, como estão acostumados no mundo digital (Rech et al., 2017). Trata-se, portanto, de uma geração com perfil mais inquieto (Veiga Neto, Souza, Almeida, Castro, & Braga Junior, 2015), cujo ingresso no mercado de trabalho trouxe diversos desafios para os gestores (Nascimento, Santos, Valentim, & Cabero, 2016).

Devido ao fato da geração Z conviver com a tecnologia desde a infância, seus integrantes não têm dificuldades para interagir com os outros no ambiente virtual

(Borges & Silva, 2013) e se sentem à vontade tanto para se expressar nas redes sociais (Sanalan & Taslibeyaz, 2020) quanto para fazer amizades, procurar emprego ou mesmo buscar uma moradia (Rech et al., 2017). Nesse sentido, pode-se afirmar que esse grupo geracional se habituou a usar diferentes tipos de ferramentas tecnológicas no dia a dia (p.e. celular, notebook, desktop, etc.) e a resolver as mais variadas incumbências utilizando um simples “clique”, ou seja, da forma mais conveniente possível (Veiga Neto et al., 2015).

Os jovens dessa geração vivem conectados e se sentem atraídos pelas novas tecnologias, predispondo-se a conhecer, aprender e trabalhar com elas (Critikián, Altaba & Oceja, 2022). Em relação à carreira, não priorizam somente o dinheiro, valorizando aspectos como a flexibilidade dos arranjos laborais, a imagem da empresa no mercado e a inclusão no ambiente de trabalho (Pandita, 2021), assim como a realização profissional (Pauli et al., 2020).

Os jovens e o mercado de trabalho

Ao decidir iniciar sua trajetória profissional, o jovem idealiza encontrar uma vaga que tenha características compatíveis com seu perfil, entretanto, depara-se com diversas dificuldades que acabam tornando árduo esse processo de inserção no mercado de trabalho (Wickert, 2006), principalmente devido ao fato das empresas atualmente valorizarem muito as experiências prévias dos candidatos (Folger, 2016).

Nesse sentido, pode-se afirmar que a falta de experiência dos jovens acaba atrapalhando e dificultando a obtenção de uma vaga de trabalho, levando-os, muitas vezes, a aceitarem um emprego temporário, o que faz com que logo tenham que retomar os esforços em busca de colocação profissional (Coelho & Aquino, 2009).

Uma pesquisa realizada em 2020 pela Organização Internacional do Trabalho [OIT] constatou que os jovens que concluem o ensino superior têm menos chance de serem substituídos no mercado de trabalho, porém, enfrentam maiores desafios ao buscar uma vaga, já que a demanda é maior do que a quantidade de oportunidades ofertadas.

Como esse grupo tende a não se sentir à vontade desviando-se, já no início da carreira, do caminho profissional escolhido, o tempo para encontrar um emprego acaba sendo elevado (Coelho & Aquino, 2009). Cabe acrescentar, contudo, que mesmo não se sentindo confortáveis com isso, muitos jovens graduados, por não conseguirem uma vaga em suas respectivas áreas de formação em um prazo razoável, acabam aceitando empregos em áreas completamente diferentes, alimentando a expectativa de que essa mudança será temporária (Folger, 2016).

A busca pela especialização contínua ou mesmo por uma formação distinta daquela que já possuem tem sido uma alternativa utilizada pelos jovens para contornar as dificuldades vivenciadas no mercado de trabalho (Moura & Possato, 2012), ou seja, muitos deles têm buscado na educação uma forma de compensar sua falta de experiência em um cenário no qual o desemprego prolongado lhes causa grande preocupação (Raitz & Petters, 2008).

Muitos deles também têm recorrido a empregos informais (Bastos, 2021), que oferecem condições precarizadas, salários inferiores e, na maioria das vezes, demandam longas jornadas laborais, sem nenhuma garantia de direitos e segurança (Reis &

Giaqueto, 2020). Outra saída encontrada por esses profissionais para superarem o desemprego é o empreendedorismo (Bastos, 2021), que foi ressignificado na atualidade, passando a ser associado à pessoas corajosas, criativas e dispostas a assumir riscos para alcançar sucesso, sem depender ou estar subordinada a alguém (Abilio, 2019).

Vale ponderar, entretanto, que mesmo que os indivíduos da geração Z sejam caracterizados por acreditar que as coisas são conquistadas por meio de muita determinação pessoal (Bharat & Mahanandia, 2018), eles não estavam – e não estão – preparados para lidar com os desafios com os quais estão se deparando no mercado de trabalho (Santos & Gimenez, 2015).

Em decorrência dessa falta de preparo e/ou maturidade para lidar com a competição acirrada, a escassez de vagas e a precarização do mercado de trabalho, muitos jovens têm sua saúde mental comprometida, o que cria um dificultador adicional na busca pelo primeiro emprego ou recolocação profissional (Davis, Martin, Kosky, & O'Hanlon, 2000).

Indubitavelmente, com a pandemia da Covid-19, que ocasionou o fechamento de muitas vagas de emprego, as dificuldades dos trabalhadores mais jovens agravaram-se no Brasil, o que levou a taxa de desemprego entre os indivíduos que têm entre 18 e 24 anos a aumentar consideravelmente no país entre o 4º trimestre de 2019 e o 3º trimestre de 2020, segundo dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE] (2021). De acordo com Dyniewicz (2020), os impactos resultantes do surto pandêmico sobre a trajetória profissional desse grupo ainda não puderam ser integralmente dimensionados ou compreendidos, mas a expectativa é que irão perdurar por muito tempo.

Dado esse novo contexto, que se caracteriza pelo elevado desemprego, especialmente entre os mais jovens, e escassez de oportunidades para profissionais com pouca ou nenhuma experiência, o empreendedorismo se mesclou à informalidade, dando origem a um fenômeno que acabou sendo impulsionado pela expansão e fortalecimento dos aplicativos de trabalho (p.e. Uber, iFood, etc.) e que contribuiu para o avanço da precarização das condições laborais e da superexploração do trabalhador (Braga, 2021).

Ademais, como consequência direta da pandemia, que agravou um cenário que já era desfavorável do ponto de vista da geração de emprego, o mercado de trabalho passou a ser permeado por muitas incertezas, o que levou ao aumento da depressão e ansiedade entre os profissionais mais jovens (Molano, 2021), que também experimentam, na atualidade, um nível de estresse alarmante em decorrência das preocupações constantes que nutrem em relação à carreira e estabilidade financeira (Deloitte, 2021).

Aspectos metodológicos

A presente investigação pode ser classificada como descritiva e qualitativa. Para coleta de dados, optou-se pela realização de entrevistas semiestruturadas, o que se justifica considerando que esse método propicia uma maior compreensão

a respeito das percepções e experiências dos sujeitos entrevistados relativas à temática investigada, em consonância com o objetivo de pesquisa definido.

Para nortear a condução das entrevistas, elaborou-se um roteiro de perguntas que contou com quatro seções. A primeira foi destinada à obtenção de dados pessoais dos entrevistados (p.e. idade, grau de escolaridade, área de formação, etc.), enquanto as três seções subsequentes abordaram, nessa ordem, os principais desafios e dificuldades encontrados no mercado de trabalho atual, o que os entrevistados estavam fazendo para contornar as adversidades percebidas e como elas afetavam a saúde física e mental deles, e quais eram as expectativas que eles nutriam em relação ao futuro.

Os sujeitos da pesquisa foram os jovens nascidos entre os anos 1990 e 2010, integrantes, portanto, da geração Z (Bharat & Mahanandia, 2018), que estavam à procura do primeiro emprego ou em busca de recolocação no mercado de trabalho no momento em que as entrevistas foram realizadas, entre dezembro de 2021 e fevereiro de 2022, e residentes no estado de Minas Gerais, por uma questão de conveniência dos pesquisadores.

O número de sujeitos entrevistados foi definido com base na técnica de amostragem por saturação, que consiste em analisar as respostas obtidas a cada entrevista conduzida e encerrar a coleta de novos dados assim que for constatado que eles passaram a ser redundantes em relação aos que haviam sido levantados anteriormente (Glaser & Strauss, 1999).

Os indivíduos entrevistados foram selecionados a partir da rede de contatos de uma das pesquisadoras, que enviou e-mails e mensagens em grupos de WhatsApp apresentando o estudo, seus objetivos e justificativa, e solicitando colaboração.

As entrevistas foram realizadas de maneira presencial ou *online*, via Google Meet, de acordo com a preferência e disponibilidade dos participantes do estudo. Os relatos colhidos foram gravados com a anuência dos entrevistados e posteriormente transcritos.

Antes de iniciar as entrevistas, os entrevistados foram informados quanto ao propósito, justificativa e método da pesquisa, sendo-lhes assegurado o anonimato e a possibilidade de desistir de participar a qualquer momento. Em seguida, eles foram questionados quanto a eventuais dúvidas ou perguntas que gostariam de fazer, e, na sequência, foi-lhes solicitado o consentimento livre e esclarecido.

Para análise dos dados, empregou-se a técnica de Análise de Conteúdo, passando pelas etapas de pré-análise, exploração do material e análise dos resultados, com o intuito de examinar e categorizar os dados coletados nas entrevistas, favorecendo a compreensão das comunicações obtidas junto aos sujeitos da pesquisa (Bardin, 2011).

Apresentação e discussão dos resultados

Durante a etapa de coleta de dados da pesquisa, foram entrevistados 12 sujeitos, sendo seis mulheres, cinco homens e uma pessoa que se declarou de gênero não-binário. A maior parte dos entrevistados tinha, em média, 25 anos, era solteira, não tinha filhos, com ensino superior concluído ou em andamento e estava em busca de recolocação profissional no momento em que as entrevistas foram realizadas.

Os sujeitos entrevistados pertenciam às classes C, D e E, de acordo com o critério de renda adotado pela Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa [ABEP] (2022), e residiam em cidades pequenas, com cerca de 60 mil habitantes ou menos, sendo elas: Alvinópolis, Catas Altas, Mariana e Santa Bárbara – todas localizadas no estado de Minas Gerais. No Quadro 1, pode-se visualizar com mais detalhes o perfil dos sujeitos entrevistados.

Quadro 1 - Perfil dos entrevistados

Entrevistado	Gênero	Idade	Estado civil	Número de filhos	Nível de instrução	Em busca de...
E1	Feminino	25	Solteira	0	Superior incompleto	Recolocação profissional
E2	Não-binário	21	Solteiro	0	Ensino técnico	Recolocação profissional
E3	Feminino	26	Solteira	2	Ensino técnico	1º emprego
E4	Feminino	24	Casada	0	Ensino médio	1º emprego
E5	Feminino	25	Solteira	0	Superior incompleto	Recolocação profissional
E6	Masculino	25	Casado	0	Superior completo	Recolocação profissional
E7	Masculino	26	Solteiro	0	Superior incompleto	Recolocação profissional
E8	Masculino	26	Casado	0	Ensino técnico	Recolocação profissional
E9	Feminino	25	Solteira	1	Ensino técnico	Recolocação profissional
E10	Feminino	24	Solteira	0	Superior completo	1º emprego
E11	Masculino	26	Solteiro	0	Superior completo	Recolocação profissional
E12	Masculino	26	Solteiro	0	Superior completo	Recolocação profissional

Fonte: elaboração própria (2022).

Analisando as transcrições das entrevistas, delimitaram-se quatro categorias de análise, sendo elas: (1) a busca dos jovens da geração Z por emprego; (2) estratégias para contornar o desemprego; (3) busca por emprego no período pandêmico; e (4) impacto do desemprego sobre o bem-estar físico e mental da geração Z. Nas subseções a seguir, essas categorias são apresentadas e discutidas à luz do referencial teórico consultado.

A busca da geração Z por emprego

Examinando os relatos agrupados na primeira categoria de análise delimitada, verificou-se que os jovens entrevistados estavam enfrentando muitas dificuldades

para conseguir um emprego em decorrência da exigência de experiência prévia na maior parte dos processos de seleção, entrave que já havia sido assinalado por Folger (2016) e Davis et al. (2000). Vale esclarecer que esse problema não se restringia aqueles que buscavam o primeiro emprego, afetando também os jovens que estavam em busca de recolocação profissional, cuja experiência nem sempre era compatível com o que era exigido dos candidatos.

O mercado de trabalho não está tendo muitas oportunidades, envio currículo demais e ninguém contrata, mesmo eu tendo experiência [E5].

A minha maior dificuldade é em relação à minha formação, porque nunca trabalhei na área, isso acaba dificultando muito. Eu tenho a formação, mas não possuo experiência. E muitas empresas acabam exigindo a experiência para vagas com nível superior [E6].

Além da falta de experiência, outras questões que também foram elencadas como obstáculos pelos entrevistados incluem a escassez de oportunidades voltadas para determinadas áreas de formação e, no caso das mulheres, a existência de vagas direcionadas especificamente para o público masculino.

A principal dificuldade que enfrento é a escassez de vagas ligadas à minha área de formação [E11].

As empresas sempre pedem experiência, ou, às vezes, a vaga é para o gênero masculino, porque infelizmente isso ainda acontece. Por exemplo, quando fico sabendo da vaga, levo o currículo, mas exigem no mínimo seis meses de experiência, acabo nem conseguindo uma oportunidade para participar do processo [E3].

No que se refere à oferta de vagas de emprego “reservadas” para homens, que foi mencionada nos relatos de algumas jovens entrevistadas, pondera-se que a explicação pode, em parte, estar relacionada à região geográfica onde elas residiam, dado que se trata de cidades fortemente dependentes de indústrias que tendem a reforçar a divisão sexual do trabalho, como mineração e construção civil.

Sempre que a gente entrega um currículo, quando a vaga não pede experiência, eles já falam que não são destinadas a mulheres [E2].

A principal dificuldade que vejo é a falta de oportunidades e vagas que exigem experiência. Aqui na região onde moro, são poucas vagas, principalmente para mulheres. As empresas não dão nem uma oportunidade para a gente poder mostrar que temos capacidade [E4].

A indústria mineradora, por exemplo, historicamente reproduz graves discriminações de gênero. Por envolver atividades mais pesadas e penosas, executadas em locais inóspitos e insalubres, consolidou-se uma ideia de que esse setor é um *locus* masculino (Coelho, Silva & Bomfim, 2021), o que cria entraves adicionais no mercado de trabalho para as jovens que residem em cidades cuja economia está fortemente ligada à mineração.

Com o intuito de se manterem ou conquistarem a independência financeira, nove dos 12 jovens entrevistados disseram que estavam dispostos a aceitar um emprego em uma área completamente diferente da qual se formaram ou iriam se formar e receber um salário mais baixo do que almejavam.

Então, acabo aceitando, porque como moro sozinho eu preciso de uma renda, então, com certeza, aceitaria uma oportunidade fora da minha área de formação [E5].

Atualmente eu preciso aceitar, não estou tendo opções, ou seja, não estou podendo ficar escolhendo. Infelizmente, não tenho como ficar escolhendo e esperando a oportunidade que almejo [E5].

Não posso ficar escolhendo, as condições financeiras muitas vezes não permitem isso. Então com certeza aceito em outras áreas... E se demorar muito para eu achar um com salário do jeito que quero, aceito com salário mais baixo sim [E9].

Moro com meus pais, busco minha independência e, para isso, estou aberta a aceitar outras oportunidades totalmente fora da minha área [E10].

Nesses casos, ao contrário do que argumenta Folger (2016), a decisão por aceitar uma oportunidade de trabalho em uma área diferente não se deve à avaliação dos jovens entrevistados de que se trata de uma situação temporária, mas, principalmente, a questões de ordem financeira. Conclui-se, portanto, que a necessidade dos jovens ou o desejo de obterem independência financeira acaba se sobrepondo à expectativa de atuarem em sua área de formação, mesmo que isso acarrete dificuldades futuras para retornarem ao campo profissional de sua predileção.

Em relação às expectativas quanto ao comportamento do mercado de trabalho brasileiro nos próximos anos, os indivíduos que participaram do presente estudo mostraram-se confiantes e otimistas, especialmente por acreditarem que esse cenário desfavorável para quem está procurando emprego no Brasil pode se reverter com uma eventual mudança de governo.

Acredito que a mudança de governo seria ótima para o mercado de trabalho [2].

Acredito que, com a eleição este ano, irá gerar muitos empregos. Acho que o governo poderia pedir às empresas que elas não exigissem tanta experiência, porque muitas vezes os jovens estão saindo de um curso ou faculdade e, por não terem experiência, não conseguem uma oportunidade [3].

Espero que mude o presidente para virem coisas novas, coisas boas e alterar todo esse cenário que vivemos, mudar para melhor, claro... E que o novo governo exija que as empresas deem oportunidade sem exigir experiência [9].

Examinando todos esses relatos, infere-se que os jovens se deparam com uma série de adversidades no mercado de trabalho e, não raras vezes, são compelidos a aceitarem um emprego em uma área totalmente diferente de sua graduação ou curso técnico (Fagundez, 2016; Nunes, 2018), seja devido às necessidades de ordem financeira, considerando que, para muitos, obter um emprego é uma questão de sobrevivência, ou, no caso específico das mulheres, pela discriminação de gênero,

que se torna um obstáculo adicional para a inserção das jovens trabalhadoras no universo laboral.

Vale ponderar que, em muitos casos, o ingresso no mercado de trabalho em postos de menor qualidade acarreta prejuízos ao “acúmulo de conhecimentos e habilidades mais valorizadas, podendo comprometer a trajetória profissional desses jovens por vários anos” (Corseuil et al., 2020, p. 518).

Estratégias para contornar o desemprego

Diante das dificuldades enfrentadas para lograrem êxito na busca por um emprego, os jovens da geração Z têm adotado diferentes estratégias, conforme é possível observar nos relatos que deram origem à segunda categoria analítica do estudo.

Muitos deles buscam especializar-se, pressupondo que isso os ajudará a se destacar e, com isso, superar a elevada concorrência existente no mercado de trabalho (Raitz & Petters, 2008). Entre os entrevistados, esse comportamento é recorrente, dado que onze afirmaram que procuram participar de cursos enquanto buscam um emprego e que veem o estudo como a melhor alternativa para melhorar o currículo. Dois, inclusive, haviam concluído uma especialização recentemente e sete tinham planos de retomar os estudos nos próximos anos.

Procuro sempre fazer um curso, mesmo que sejam esses cursos rápidos online e gratuitos. Faço a graduação justamente por pensar que pra mim vai ser uma boa opção no currículo, acrescentar, né [E1].

Pretendo retornar os estudos, cursar algo que eu tenha afinidade. E para poder ter mais chances no mercado de trabalho [E4].

Eu procuro sempre me qualificar, por exemplo, estou concluindo a graduação, e procuro sempre formas para me destacar profissionalmente [E5].

Tenho vontade e perspectiva para voltar a estudar, porque hoje o mercado está muito competitivo, então para quem busca novos desafios e cargos de maior responsabilidade, um dos segredos é continuar buscando sempre conhecimentos. E a área na qual eu espero estudar mais é gestão de pessoas, realizar uma pós nessa área [E6].

Sempre procuro me capacitar e me preparar cada vez mais para o mercado de trabalho [E8].

Realizei uma especialização em Biomecânica da Atividade Física, como eu disse anteriormente, para me manter atualizado e poder ter um acréscimo no meu currículo [E12].

A disposição da geração Z de continuar os estudos com o intuito de ampliar sua empregabilidade fora também abordada por Moura e Possato (2012), que argumentam que os jovens, como forma de contornar as dificuldades vivenciadas no mercado de trabalho, buscam continuamente adquirir novos conhecimentos e se especializar, de modo a se sobressair diante dos concorrentes.

Dentre os relatos obtidos, chamou atenção o da Entrevistada 9, que mencionou que os cursos que ela tem feito são em áreas de conhecimento distintas do curso

técnico realizado anteriormente, justificando tal estratégia com base na possibilidade de obter oportunidades mais amplas no mercado de trabalho. Esse caso específico é emblemático e reflete o nível de dificuldade que muitos(as) jovens enfrentam para conseguir uma (re)colocação em sua área de formação original (Corseuil et al., 2020).

Procuro fazer cursos, busco me aperfeiçoar... Iniciei um curso técnico de segurança e agora, no momento, estou fazendo um de socorrista. Ah, optei por fazer esses cursos para melhorar meu currículo e ter oportunidades em outras áreas... E pretendo fazer outros, para eu ter melhores oportunidades e melhor salário também [E9].

Além do estudo, outras saídas encontradas pelos jovens que participaram dessa pesquisa para driblar o desemprego e, também evitar ficar sem renda, foi a opção pelo empreendedorismo e pelas atividades informais. Entre os entrevistados, oito realizavam, no momento das entrevistas, algum tipo de trabalho informal. Além disso, três já haviam empreendido e tinham planos de voltar a empreender, enquanto dois não tinham nenhuma experiência nessa área, mas tinham planos de empreender em um futuro próximo.

Estou trabalhando em comércio e não me sinto segura, porque não é carteira assinada e qualquer hora posso ser dispensada [2].

Já empreendi e, muitas vezes, na verdade. Já vendi roupas, sapatos, lingerie. E na verdade o que me motivou foi por minhas condições financeiras, eu precisava de uma renda e isso me ajudou... Estou com planos de empreender na área de estética, realizar limpeza de pele, designer de sobrancelha. Inclusive, eu possuo um curso preparatório nessa área [3].

Já vendi doces, bolo de pote. Vendia bem, porém não tinha segurança financeira, era muito instável. E fui motivada por precisar de dinheiro, de uma renda... Atualmente, realizo alguns freelances em uma cafeteria, em determinados dias da semana, realizando atividade de atendente e caixa [5].

Houve um tempo em que eu estudava pela manhã, realizava estágio à tarde em uma academia e trabalhava de motoboy, entregador pelo iFood. Eu precisava complementar minha renda, minha bolsa de estágio era baixa e eu precisava ter esse extra... Futuramente, pretendo ter meu próprio negócio, gerar minha própria renda, ser meu próprio chefe [12].

Esses resultados são compatíveis com aqueles obtidos por Bastos (2021), que indicaram que os jovens, enquanto estão em busca de emprego, recorrem à informalidade e ao empreendedorismo, o que, se por um lado supre, mesmo que parcialmente, a questão financeira, por outro, deixa-os mais vulneráveis, dado que permanecem sem garantia de qualquer direito trabalhista.

Vale acrescentar que muitos jovens, frente à falta de oportunidade de trabalho e à necessidade de auferirem alguma renda, recorrem a atividades informais, mesmo que, para isso, tenham que se sujeitar a condições precárias, realizando longas jornadas laborais e recebendo baixos salários (Reis & Giaqueto, 2020).

Nesse sentido, é possível verificar, novamente, que a necessidade de se manter financeiramente impõe-se sobre as expectativas e planos dos jovens da geração Z,

que, na atualidade, enfrentam no mercado de trabalho brasileiro uma situação mais adversa do que a geração anterior vivenciou quando passou a integrar a força de trabalho do país, dadas a estagnação econômica e a elevada taxa de desemprego que assolam o país.

Outro agravante para a precarização do trabalho da geração Z é a reforma trabalhista ocorrida no país em 2017, que trouxe consigo mudanças relevantes nas configurações dos empregos, como, por exemplo, a categoria de trabalho intermitente e a ampliação da terceirização.

Associada à crise econômica brasileira, vigente desde 2016, e ao período pandêmico, que perdurou ao longo de aproximadamente dois anos, a reforma trabalhista contribuiu para que os postos de trabalho existentes ofereçam condições cada vez mais restritivas quanto aos direitos dos trabalhadores e à seguridade social. Em meio a esse cenário, a geração Z se vê pressionada, tanto pela escassez de oferta de empregos como pelas suas configurações trabalhistas, a optar por formas de trabalho cada vez mais precarizadas.

Busca por emprego no período pandêmico

A terceira categoria de análise delimitada remete ao impacto da pandemia da Covid-19 sobre a busca dos jovens pelo primeiro emprego ou recolocação profissional, com ênfase nos novos desafios que surgiram durante o período pandêmico.

Entre os entrevistados, onze afirmaram que a pandemia foi um fator que agravou as dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho, argumentando que muitos postos de trabalho foram fechados e as contratações foram suspensas ou postergadas devido às incertezas vivenciadas pelas empresas.

Nossa, acho que a pandemia foi o principal fator de eu não conseguir me recolocar na função que eu buscava, porque as vagas ficaram muito escassas e algumas vezes as empresas dão a oportunidade para uma pessoa que não tem qualificação, podendo oferecer salário mais baixo [5].

Avalio (a influência da pandemia) como ruim, pela forma de redução de vagas na área da minha formação. Por exemplo, como minha área é de engenharia, na maioria das vezes exige a presença física, envolve atividades que é necessário estar presente, e com essa redução de pessoas para trabalhar fisicamente, acabou dificultando e reduzindo as oportunidades nessa área [6].

Tem sido bastante difícil, porque têm muitas pessoas que perderam o emprego e estão buscando recolocação, então o mercado está muito competitivo [7].

Um aspecto que chamou a atenção foi a falta de familiaridade dos jovens entrevistados com o processo de busca de vagas de trabalho via internet, dado que essa geração se distingue das demais, entre outros pontos, pela facilidade com que utiliza a tecnologia nas diversas tarefas do seu dia a dia (Ozkan & Solmaz, 2015).

Apesar de pertencerem a um grupo geracional que vive conectado ao ambiente virtual (Critikián, Altaba, & Oceja, 2022), os jovens que participaram da presente pesquisa relataram recorrer principalmente aos canais tradicionais no momento de procurar emprego, o que pode estar relacionado à classe social mais baixa da qual

a maioria deles provinha, com menor acesso à tecnologia e uso mais restrito da internet no dia a dia.

Ah, a pandemia foi bem ruim, porque hoje em dia tudo ficou pra ser resolvido pelo telefone, já não tinha muitas oportunidades, principalmente para mulher, e agora ficou mais difícil. Correr atrás de emprego por telefone fica mais difícil, dificulta mais o processo [2].

Muitas empresas fecharam aqui na região, fecharam as portas, a forma para se candidatar ficou mais complicada, tudo ficou sendo feito online [E9]. Acabamos ficando mais presos, tudo ficou mais restrito. A busca por emprego foi totalmente impactada e alterada, as coisas começaram a ser feitas de forma online, em sites de empregos, um processo difícil [E10].

Como contraponto à pouca familiaridade desses jovens com a busca de emprego utilizando sites de vagas e redes sociais e profissionais, quando foram abordadas nas entrevistas as novas formas de trabalho durante a pandemia, a maior parte dos entrevistados mostrou-se confiante de que estaria preparada para atuar em *home office*, se fosse o caso. Somente um deles informou perceber a necessidade de se atualizar em relação às tecnologias, cuja adoção por parte das empresas acabou sendo acelerada durante o período pandêmico.

Busco novos conhecimentos voltados à tecnologia, porque é notório que ela vem tomando conta do mercado de trabalho. Busco também estar atento às novidades e às mudanças. E, hoje, é possível observar, principalmente após a pandemia, que muitas empresas contratam para se trabalhar em home office, trabalho híbrido e plataformas de comunicação [E6].

Indagados acerca de suas expectativas para o futuro, os jovens entrevistados ressaltaram que nutrem a esperança de que, com o controle da pandemia, haverá mais vagas de trabalho. Tal postura corrobora o otimismo que é atribuído aos integrantes desse grupo geracional (Ozkan & Solmaz, 2015).

Ah, esperança a gente tem todo dia, né? Fico ansiosa esperando uma ligação de alguma empresa, na esperança de que vou conseguir uma oportunidade... E com a pandemia sendo controlada, posso fazer entrega de currículo pessoalmente, não vai ser nada através de telefone [E2].

Me preparei, então me considero cem por cento preparada para o mercado de trabalho, me dediquei, estudei pra conseguir uma carreira profissional. E estou com uma expectativa bem boa, porque eu estou batalhando pra isso. E em breve estarei empregada [E3].

Estou muito otimista, eu vejo que o cenário da pandemia está passando a fase de criticidade, eu vejo que novas oportunidades e mais empregos virão e isso me motiva muito. Eu me considero preparado para o mercado de trabalho pelo fato de ter uma bagagem profissional boa e, além disso, possuir formação superior [E6].

Apesar de todas essas fases negativas e os nãoos que levo, estou otimista para conseguir um emprego. Apesar das dificuldades, procuro acreditar que uma hora vai dar certo... Com a pandemia sendo controlada já vejo

melhoras, e acredito que a tendência é melhorar cada vez mais. Espero que surjam mais vagas de empregos e com bons salários [E10].

Examinando os relatos agrupados nessa terceira categoria de análise, depreende-se que uma das consequências da pandemia da Covid-19 foi o agravamento da condição dos jovens no mercado de trabalho, dado que esse é um dos grupos mais vulneráveis em termos de precarização laboral e desemprego (Souza, Loreto, & Reis, 2021).

Nesse sentido, torna-se urgente a formulação de políticas voltadas para a (re) inserção do público jovem no universo laboral no período pós-pandemia, buscando promover a criação de postos de trabalho de qualidade (Ghiraldelli, 2021). Caso contrário, não apenas a trajetória profissional desses jovens será prejudicada, mas também a produtividade laboral futura no Brasil (Corseuil et al., 2020).

Impacto do desemprego sobre o bem-estar mental da geração Z

A quarta e última categoria de análise delimitada abrangeu os diferentes impactos, sejam físicos ou psicológicos, que a demora em conseguir um emprego acarreta para os jovens pertencentes à geração Z.

Todos os entrevistados relataram que o desemprego prolongado comprometeu seu bem-estar psicológico. Complementarmente, quatro afirmaram que sua saúde ou bem-estar físico também foi prejudicado em decorrência da demora para conseguir uma oportunidade no mercado de trabalho.

Engordei, infelizmente, nesses últimos meses e acredito ter forte ligação com essa demora em conseguir uma oportunidade, porque fico à toa e me alimento mais. Sei que eu poderia fazer uma atividade física, mas fico tão desmotivada em não poder sair aos finais de semanas, devido a não poder ficar gastando, então fico desmotivada com as outras coisas [E1].

Fisicamente é o cansaço, a lida de sair de casa cedo, ficar o dia inteiro entregando currículo e nenhuma oportunidade [E4].

Minha saúde mental de zero a dez, ela está abaixo de zero, porque fica bem difícil conseguir ter uma saúde mental estável sem um emprego, tudo depende disso [E3].

Essa busca por uma oportunidade acaba prejudicando a mente, a cabeça da gente não fica boa, vem a preocupação com as contas e despesas [E8].

Examinando os dados coletados, foi possível verificar que, diante de sucessivas tentativas fracassadas de conseguir uma vaga de emprego, os jovens acabam ficando abalados emocionalmente (Davis et al., 2000; Peraita, 2022), o que tende a culminar em prejuízos a seu bem-estar psicológico e à sua saúde mental (Molano, 2021). Durante as entrevistas, notabilizaram-se os relatos de ansiedade, estresse, frustração, aflição, sofrimento e grande preocupação devido aos insucessos vivenciados de maneira recorrente no processo de busca por emprego.

Me sinto muito ansiosa e aflita, então, de certa forma, às vezes fico com medo de desencadear uma depressão, por isso tento sempre conversar com amigos [E1].

Fico preocupada, tem noite que nem durmo direito, pensando em como vou fazer pra conseguir um emprego. Porque já busquei de todas as formas e até agora nada [E2].

Ah, fico bastante preocupada, as coisas subindo de preço, inflação alta e não tenho emprego para pagar as contas [E4].

[...] acabo ficando em casa e ficando triste. Fico ansioso e acabo me estressando. Com essa situação, meu humor oscila muito e tenho dificuldade para lidar com isso, tenho até buscado ajuda psicológica [E7].

Toda essa ansiedade me afeta negativamente. A minha saúde mental fica abalada. Há pouco tempo iniciei crises de ansiedade, mas já estou fazendo terapia para amenizar isso [E10].

Já relacionado à saúde mental, é como eu disse, a preocupação, a ansiedade causa um abalo em mim, às vezes fico em um cansaço mental devido às preocupações, perco sono à noite e direto tenho crises de insônia [E12].

Vale acrescentar que esse efeito nocivo que o desemprego acarreta sobre a saúde mental dos jovens entrevistados não se limita à esfera profissional. Dos doze indivíduos que participaram da pesquisa, dez relataram que suas relações pessoais, tanto com amigos quanto com a família, foram prejudicadas devido ao estresse que passaram a experimentar cotidianamente por causa da demora em conseguir um emprego.

Afeta bastante, fico muito ansiosa, fico muito estressada. Às vezes, estresse do nada, nem eu entendo e então prejudica, pois acabo descontando em quem não tem nada a ver com meus problemas, por exemplo, acabo descontando até nos meus filhos, em quem nem deveria, né? Na verdade, a falta de emprego ocasiona esses problemas. Fico preocupada com isso e acabo ficando em um nível de estresse elevado [E3].

Esses fatores trazem frustração que gera um estresse, e tudo isso gera vários pontos críticos na vida pessoal, no relacionamento com minha esposa e família [E6].

Como dependo dos meus pais, para tudo eu preciso pedir dinheiro a eles, e evito... Não posso fazer ou ir onde tenho vontade, devido às condições financeiras, por eu não ser independente financeiramente. E, muitas vezes acabo ficando estressada até com eles, mas depois me arrependo, pois não são culpados por isso. Eu diria que toda essa busca sem resultado por uma oportunidade de emprego me gera um estresse, essa situação de sempre se candidatar, achar que vai dar certo e nada acontecer. É bem difícil lidar com isso [E10].

Todos esses relatos evidenciam que, mesmo sendo otimistas e autoconfiantes (Ozkan & Solmaz, 2015), muitos jovens pertencentes à geração Z, devido ao desemprego prolongado a que estão expostos na atualidade, têm experimentado grande angústia e sofrimento mental, o que, além de dificultar ainda mais o processo de busca por um emprego, tende a ocasionar cicatrizes invisíveis que irão acompanhá-los ao longo de suas vidas e cujas consequências não podem, por enquanto, ser adequadamente compreendidas.

Pode-se ponderar, contudo, que os integrantes da geração Z, caracterizados na literatura como sendo otimistas, impacientes e também inquietos (Chicca & Shellenbarger, 2018; Rech et al., 2017; Veiga Neto et al., 2015), estão agora tendo que adiar seus planos pessoais e profissionais, e lidar com um tempo de espera relativamente prolongado para conseguir se (re)inserir no mercado de trabalho. Além disso, esses jovens, que durante muito tempo acreditaram que a determinação, por si, iria lhes permitir alcançar seus sonhos (Bharat & Mahanandia, 2018), veem-se, no atual cenário, pressionados a aceitarem empregos de baixa qualidade ou mesmo empreenderem, independentemente de vocação (Corseuil et al., 2020). Trata-se de um verdadeiro choque diante de uma realidade bastante dura, moldada principalmente pela pandemia da Covid-19 (McKee-Ryan, 2021), o que leva à seguinte indagação: diante de tudo isso, não seria mais adequado chamar a geração Z de “geração pandemia”?

Considerações finais

Na atualidade, o desemprego no Brasil atinge milhões de pessoas e isso se deve, em parte, ao baixo crescimento da economia brasileira registrado a partir de 2014. Nesse contexto, que impacta especialmente os jovens, definiu-se como objetivo de pesquisa compreender como os indivíduos pertencentes à geração Z buscam contornar as dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho e como seu bem-estar é afetado nesse processo.

Examinando os resultados alcançados, constatou-se que a exigência de experiência prévia é a maior dificuldade citada pelos sujeitos entrevistados. Na avaliação deles, grande parte das empresas dá preferência a candidatos com uma bagagem profissional maior, limitando as oportunidades para os jovens que estão iniciando sua carreira. Diante desse obstáculo, a ampla maioria dos entrevistados acredita que a continuidade dos estudos é a melhor estratégia para compensar a falta de experiência e se tornar mais competitivo no processo de busca por emprego.

Vale ponderar, todavia, que vários dos jovens entrevistados, devido à necessidade de auferir alguma renda durante o período de desemprego, passaram a realizar trabalhos informais, em áreas totalmente distintas daquelas ligadas ao curso (técnico ou graduação) que haviam finalizado ou no qual estavam matriculados.

Em meio às dificuldades vivenciadas para conseguir um emprego, agravadas quando a expectativa é trabalhar em sua área de formação, os jovens entrevistados indicaram sentir-se aflitos, ansiosos e insatisfeitos com sua trajetória profissional.

Nesse sentido, infere-se que os integrantes da geração Z, diante dos obstáculos e insucessos vivenciados no mercado de trabalho, passaram a conviver com uma maior pressão psicológica e a experimentar um desgaste emocional acentuado, os quais, além de causarem grande sofrimento psíquico e, por conseguinte, prejudicarem seu bem-estar físico e mental, também impactam suas relações sociais e familiares.

Cabe ressaltar que o problema de desemprego encontrado pela geração Z não se restringe, contextualmente, a ela. Tal cenário representa a situação encontrada pela maioria da população brasileira economicamente ativa, independentemente do estrato etário.

Como discutido anteriormente neste estudo, os reflexos da reforma trabalhista no país, em conjunto com os impactos da crise econômica, constituíram um quadro econômico e social marcado pela precarização do trabalho e desemprego. Com a pandemia, tal contexto deteriorou-se de forma acentuada, criando adversidades ainda mais severas para os trabalhadores e, em especial, os jovens trabalhadores.

No caso deste estudo, relativo ao bem estar mental da geração Z diante das adversidades enfrentadas no universo laboral, fica evidente a necessidade de refletir a respeito do impacto negativo que o desemprego está ocasionando nos jovens e de se pensarem em políticas públicas e ações empresariais que facilitem a capacitação continuada e contratação desse grupo. Vale destacar que todo investimento e ações que forem direcionados a eles – seja pelo poder público ou pela iniciativa privada –, têm grande chance de produzir impactos significativos que beneficiariam toda a sociedade, dado que tratam-se de milhões de jovens que, além de estarem cada vez mais desalentados, tendem a enfrentar dificuldades crescentes, à medida que passa o tempo, para conseguir uma vaga de emprego.

Haja vista que ainda não puderam ser totalmente dimensionados e compreendidos os reflexos das severas dificuldades com as quais os jovens se deparam ao ingressar no mercado de trabalho, é imperativo que se lance um olhar mais atento e cuidadoso voltado a esse grupo geracional (geração pandemia?).

Nessa linha, o presente estudo contribui para descortinar o intenso desgaste emocional experimentado pelos jovens que fazem parte da geração Z ao longo do processo de busca pelo primeiro emprego ou recolocação profissional, e também chamar atenção para o fato de que muitos deles acabam trabalhando em ocupações informais e fora de sua área de formação, o que pode ser encarado como um desperdício de capital intelectual, cujas implicações serão sentidas pelas empresas no futuro. Espera-se, com isso, sensibilizar os gestores para que passem a buscar soluções direcionadas a esse público específico.

No âmbito acadêmico, este estudo contribui para a compreensão mais exata do quadro geracional, em especial relativo à geração Z, ao descortinar as dificuldades desses jovens no mercado de trabalho, as frustrações e o sofrimento decorrentes das adversidades enfrentadas, e as estratégias utilizadas para superar o desemprego, incluindo o ingresso em postos laborais de menor qualidade, distanciando-se, portanto, dos resultados que comumente as pesquisas costumam trazer, acentuando as características positivas dessa geração, como a disposição ao risco, a automotivação e a busca de desafios.

Apesar de ter alcançado o objetivo a que se propôs, esta pesquisa possui limitações em relação ao número de jovens entrevistados, classe social da qual provinham e região onde residiam. Sendo assim, recomenda-se a realização de novas investigações com jovens de classes sociais mais altas e com outros recortes geográficos, permitindo que os resultados aqui obtidos possam ser comparados e, se confirmados, generalizados.

Referências

- Abilio, C. L. (2019). Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3).
- Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa. (2022, 1 de junho). *Alterações na aplicação do Critério Brasil*. Recuperado em 29/03/2023, de https://www.abep.org/criterioBr/01_cceb_2022.pdf
- Araújo, E. T. T., Anjo, J. E. S., & Cappelle, M. C. A. (2022). Ser cringe aos olhos da geração Z: as implicações das gerações no mundo do trabalho. In ENANPAD - XLVI, *Anais do Encontro da ANPAD*, On-line.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Bastos, F. (2021, 6 de fevereiro). O desafio do primeiro emprego em plena pandemia. *Estadão, Caderno Economia*. Recuperado em 05/05/2022, de <https://economia.estadao.com.br/noticias/sua-carreira,o-desafio-do-primeiro-emprego-em-plena-pandemia,70003607698>
- Bharat, C., & Mahanandia, R. (2018). Generation Z entering the workforce: the need for sustainable strategies in maximizing their talent. *Human Resource Management International Digest*, 26(4), 34-38.
- Borges, M. L., Silva, & P. A. G. (2013). Implicações de um cenário multigeracional no ambiente de trabalho: diferenças, desafios e aprendizagem. In ENGPR - IV, *Anais do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Brasília, Brasil.
- Braga, R. (2021, junho). A “nova informalização” e a perversidade da plataformização do trabalho. *Instituto Humanitas Unisinos*. Recuperado em 17/12/2021, de <https://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/610195-a-nova-informalizacao-e-a-perversidade-da-plataformizacao-do-trabalho-entrevista-especial-com-ruy-braga>
- Chicca, J., & Shellenbarger, T. (2018). Connecting with Generation Z: approaches in nursing education. *Teaching and Learning in Nursing*, 3(3), 180-184.
- Coelho, R. N., & Aquino, C. A. B. (2009). Inserção laboral, juventude e precarização. *Psicologia Política*, 9(18), 275-289.
- Coelho, B. L., Silva, K. M. C., & Bomfim, R. (2021). A divisão sexual do trabalho na mineração no quadrilátero ferrífero de Minas Gerais: apontamentos e questões

introdutórias que (des)inviabilizam (novas) sujeitas que são exploradas na mineração. *Cadernos de Direito*, 20(39), 5-22.

Corseuil, C. H. L., Franca, M. P., & Poloponsky, K. (2020). A inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho num contexto de recessão. *Novos Estudos CEBRAP*, 39(3), 501-520.

Critikián, D. M., Altaba, M. S., & Oceja, J. F. S. (2022). Hábitos de consumo de moda através de influencers en la Generación Z. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, 155, 39-68.

Deloitte. (2021). A call for accountability and action - Millennial & Gen Z survey. Recuperado em 17/12/2021, de https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/br/Documents/human-capital/Deloitte%20Millennial%20Survey%202021_Global.pdf

Davis, C., Martin, G., Kosky, R., & O'Hanlon, A. (2000). *Early intervention in the mental health of young people: a literature review*. Bedford Park: Australian Early Intervention Network for Mental Health in Young People.

Dyniewicz, L. (2020, 3 de outubro). 'Geração Crise': jovens são os que mais sofrem com segunda recessão em cinco anos. *Estadão, Caderno Economia e Negócio*. Recuperado em 17/12/2021, de <https://www.estadao.com.br/infograficos/economia,geracao-crise-jovens-sao-os-que-mais-sofrem-com-segunda-recessao-em-cinco-anos,1120790>

Fagundez, I. (2016, 4 de novembro). Diploma inútil? Porque tantos brasileiros não conseguem trabalho em suas áreas. *BBC Brasil*. Recuperado em 29/03/2023, de <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-37867638>

Feixa, C., & Leccardi, C. (2010). O conceito de geração nas teorias sobre juventude. *Sociedade e Estado*, 25(2), 185-204.

Folger, J. K. (2016). The job market for college graduates. *The Journal of Higher Education*, 43(3), 203-222.

Ghiraldelli, R. (2021). Trabalho, reformas ultraliberais, desigualdades e pandemia no Brasil: os sentidos da crise. *Trabalho, Educação e Saúde*, 19, e00326158.

Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1999). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New Jersey: Aldine Transaction.

- Goh, E., & Lee, C. (2018). A workforce to be reckoned with: the emerging pivotal Generation Z hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 73, 20-28.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). PNAD Contínua: pesquisa nacional por amostra de domicílios Contínua. *Séries históricas*. Recuperado em 17/12/2021, de https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2022, 20 de setembro). *Desempenho recente do mercado de trabalho e perspectivas*. Recuperado em 28/03/2023, de <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2022/09/desempenho-recente-do-mercado-de-trabalho-e-perspectivas-4/>
- McKee-Ryan, F. M. (2021). Coming of age in a global pandemic: HRM perspectives on generation Z's workforce entry. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 39, 99-128.
- Melo, A. O., Tavares, M. V. B., Felix, B. S., & Santos, A. C. B. (2019). Identidade da geração Z na gestão de startups. *Revista Alcance*, 26(3), 320-333.
- Molano, S. (2021). Depressão e ansiedade entre jovens dobraram durante a pandemia, revela pesquisa. *CNN Brasil*. Recuperado em 12/08/2021, de: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/depressao-e-ansiedade-entre-jovens-dobraram-durante-a-pandemia-revela-pesquisa/>
- Moura, R. R., & Possato, S. (2012). As dificuldades de inserção no mercado de trabalho e suas repercussões na vida dos jovens: apontamentos a partir de uma experiência em comunidade periférica de Ponta grossa-PR. *Eleuthera*, 7, 193-220.
- Nunes, F. (2018, 12 de dezembro). Quase metade dos jovens brasileiros com diploma está fora da área de formação. *Terra, Economia*. Recuperado em 29/03/2023, de <https://www.terra.com.br/economia/quase-metade-dos-jovens-brasileiros-com-diploma-esta-fora-da-area-de-formacao,bc02d2301d2a30b8b4606cea6e3f5a7ep5bbq8dx.html>
- Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). The changing face of the employees: Generation Z and their perceptions of work (a study applied to university students). *Procedia Economics and Finance*, 26, 476-483.

- Nascimento, N. M., Santos, J. C. D., Valentim, M. L. P., & Cabero, M. M. M. (2016). O estudo das gerações e a inteligência competitiva em ambientes organizacionais. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, 6(1), 16-28.
- Organização Internacional do Trabalho. (2020). *Global employment trends for youth 2020: technology and the future of jobs*. Recuperado em 15/12/2021, de: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737648/lang--en/index.htm
- Pandita, D. (2021). Innovation in talent management practices: creating an innovative employer branding strategy to attract generation Z. *International Journal of Innovation Science*, 14(3/4), 556-569.
- Pauli, J., Guadagnin, A., & Ruffatto, J. (2020). Valores relativos ao trabalho e perspectiva de futuro para a geração Z. *Revista de Ciências da Administração*, 22(5), 8-21.
- Peraita, B. A. (2022, 20 de março). Millennials e geração Z: por que elas são a 'geração deprimida'. *BBC News*. Recuperado em 03/05/2022, de: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-60788360>
- Queiroz, G. (2021, 27 de junho). Falar em geração Z ou Y dialoga com ambiente econômico de cada um. *Estadão, Caderno Economia e Negócio*. Recuperado em 03/05/2022.
- Raitz, T. R., & Petters, L. C. F. (2008). Novos desafios dos jovens na atualidade: trabalho, educação e família. *Psicologia & Sociedade*, 20(3), 408-416.
- Rech, I. M., Viera, M. M., & Anschau, C. T. (2017). Geração Z, os nativos digitais: como as empresas estão se preparando para reter esses profissionais. *Revista Tecnológica*, 6(1), 152-166.
- Reis, A. L., & Giaqueto, A. (2020). Informais e precários: a corrosão da proteção e direito ao trabalho. *Humanidades & Inovação*, 7(17), 376-387.
- Rosa, J. L. (2018, 11 de abril). Ansiedade e frustração marcam a geração Z. *O Globo*. Recuperado em: 04/05/2022, de: <https://valor.globo.com/empresas/coluna/ansiedade-e-frustracao-marcam-geracao-z.ghtml>
- Sanalan, V. A., & Taslibeyaz, E. (2020). Discovering Turkish Generation-Z in the context of educational technology. *Journal of Educational Issues*, 6(2), 249-268.

- Santos, A. L., & Gimenez, D. M. (2015). Inserção dos jovens no mercado de trabalho. *Instituto de Estudos Avançados*, 29(85), 153-168.
- Scarpetta, S. (2020, 27 de maio). Pandemia expõe jovens a empregos precários. *BBC News*. Recuperado em 03/05/2022, de: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-52814564>
- Secretaria de Política Econômica. (2021). *Juventude e informalidade no Brasil: é possível reduzir a barreira à entrada no mercado formal de trabalho?* Recuperado em 16/03/2022, de: https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-tecnicas/2021/nota_jovens_spe.pdf/view
- Souza, G. B. P., Loreto, M. D. S., & Reis, L. P. C. (2021). Crise dentro da crise: a inserção laboral juvenil e sua configuração no contexto do novo coronavírus. *Oikos: Família e Sociedade em Debate*, 32(1), 90-108.
- Veiga Neto, A. R., Souza, S. L. B., Almeida, S. T., Castro, F. N., & Braga Júnior, S. S. (2015) Fatores que influenciam os consumidores da geração Z na compra de produtos eletrônicos. *RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 14(1), 287-312.
- Vilas Boas, P. (2021, 26 de junho). Geração Z também quer mudar o mundo pelo mercado de trabalho. *Estadão, Caderno Economia e Negócio*. Recuperado em 03/05/2022, de: <https://economia.estadao.com.br/noticias/sua-carreira,geracao-z-tambem-quer-mudar-o-mundo-pelo-mercado-de-trabalho,70003759620>
- Wickert, L. F. (2006). Desemprego e juventude: jovens em busca do primeiro emprego. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 26(2), 258-269.