

## TENDÊNCIAS

# Flexibilidade e autonomia são prioridades para geração Z

**PESQUISA APONTA MUDANÇAS NA VISÃO DOS TRABALHADORES SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, QUE PODEM CAUSAR CONFLITOS GERACIONAIS**

» JÚLIA GIUSTI\*

Quatro perfis etários compõem a força produtiva do mercado, hoje: os chamados Z (14 a 28 anos), os Y ou millennials (29 a 43 anos), os X (44 a 59 anos), e os Baby Boomers (60 a 79 anos). Para os mais jovens, a preocupação com a qualidade de vida no trabalho é uma prioridade.

A conclusão é do relatório Tendências de Gestão de Pessoas, realizado pelo Ecossistema Great People & Great Place To Work (GPTW), consultoria global que apoia organizações a obterem melhores resultados em seus negócios. O estudo ouviu 1.864 empregados de empresas em todo o Brasil, incluindo, principalmente, os setores de tecnologia, indústria e serviços.

A pesquisa do GPTW mostrou que 51,6% dos entrevistados sentem dificuldade ao lidar com colegas de outras idades em um mesmo ambiente de trabalho, sendo a geração Z apontada como a que gera mais desafios. Para Daniela Diniz, diretora de conteúdo e relações institucionais do Great Place To Work, isso se dá, justamente, porque essa geração chega ao mercado de trabalho buscando maior autonomia e flexibilidade, o que cria estereótipos acerca desses jovens, vistos como preguiçosos e impacientes.

A atuação conjunta dessas diferentes gerações, um fenômeno inédito na história, pode ser explicada pelo envelhecimento da população, em todo o mundo. Nesse contexto, as mudanças na produção e consumo



**"Bem-estar é trabalhar com o que gosto", diz Yago Bonfim, 23 anos, fonoaudiólogo**

de bens e serviços, aceleradas pela tecnologia, fazem do encontro de profissionais de várias idades um desafio. "O avanço tecnológico está acontecendo em intervalos cada vez mais curtos, formatando um novo comportamento social. Isso acelera as mudanças nas relações de trabalho, trazendo o que a gente chama de conflito de gerações. Toda nova geração que entra no mercado, traz certo impacto, e isso é saudável, traz provocações necessárias", afirma.

Ela explica que a pauta da qualidade de vida no trabalho foi evoluindo ao longo dos anos: "As gerações anteriores foram acostumadas a separar a obrigação da diversão. Já a geração Z busca bem-estar em tudo o que ela faz." Daniela pondera, contudo, que cada geração entende qualidade de vida de uma forma e possui expectativas diferentes em relação ao trabalho, que estão relacionadas ao contexto histórico e tendências sociais.

O psicólogo e responsável técnico da Guia da Alma, startup que oferece soluções de saúde mental para pessoas e empresas, Carlos Mayke reforça a opinião da pesquisadora de que jovens trabalhadores tendem a ter uma visão mais integrada da vida pessoal e profissional. "Ao contrário das gerações mais antigas, que priorizavam a estabilidade em relações de trabalho mais duradouras, as gerações mais novas trazem uma mentalidade muito mais voltada para flexibilidade e para o crescimento rápido na carreira", ressalta.

### Convergências

Apesar dos resultados da pesquisa, é possível que profissionais de diferentes idades tenham noções parecidas sobre bem-estar no trabalho. Yago Bonfim, 23 anos, é fonoaudiólogo e mestrando em ciências médicas na Universidade de Brasília, desenvolvendo pesquisa com pessoas trans. Ele conta que, em sua profissão, há muitos jovens, mas que "as melhores amizades e contatos que fiz foram com pessoas mais velhas, devido às suas experiências". Ele acredita que a geração Z pode oferecer atualização de recursos para o mercado, como o uso de inteligências artificiais, enquanto os mais velhos "nos ensinam a prática, o grosso, e que o básico funciona".

Em sua visão, bem-estar significa trabalhar com o que gosta. Ele diz que é preciso ter afinidade com as tarefas desempenhadas e que encontrou sua vocação: "Amo a pesquisa, amo a

