



Pesquisas revelam que quase 70% dos profissionais enfrentam desafios ao lidar com colegas de outras faixas etárias. Os conflitos se intensificam com a chamada geração Z

» MARIA EDUARDA LAVOCAT*

Os conflitos geracionais, embora não sejam novos, tornam-se cada vez mais marcantes nos espaços profissionais. O relatório *Tendências de Gestão de Pessoas 2024*, encomendado pelo Ecossistema Great People & Great Place To Work (GPTW), revelou que 51,6% do mercado enfrenta desafios ao lidar com diferentes faixas etárias no ambiente de trabalho. Esse número aumenta significativamente quando envolve pessoas da geração Z (nascidos entre 1996 e 2010), ou zoomers, como são chamados, com 68,1% dos entrevistados relatando dificuldades em interagir com esses jovens. As principais críticas referem-se aos valores, às expectativas e aos comportamentos dos novos profissionais em relação ao trabalho, uma vez que o forte desejo de flexibilidade e autonomia é frequentemente interpretado pelas gerações anteriores como sinal de comprometimento insuficiente.

De acordo com Felipe Vieira, CEO da plataforma de desenvolvimento de carreira Networkme,

a razão desses conflitos está na quebra de expectativas e nos diferentes estilos de trabalho. “Quando esses jovens conseguem o primeiro emprego, a quebra de expectativa é bastante normal. Eles esperam um ambiente de trabalho dinâmico, flexível e inovador, mas, muitas vezes, deparam-se com estruturas mais tradicionais e processos que não acompanham a agilidade com a qual estão acostumados. Essa desconexão entre as expectativas criadas e a realidade encontrada pode gerar desmotivação e uma sensação de frustração, dificultando a adaptação e o crescimento profissional nos primeiros anos de carreira”, diz.

Márlyson Silva, CEO da Transfero, empresa de soluções financeiras em tecnologia blockchain, afirma que a falta de preparo emocional também é um problema para essa geração. “Os jovens de hoje, criados em um ambiente digital com fácil acesso à informação, podem enfrentar dificuldades em lidar com a pressão e o atrito no mercado de trabalho. O choque de realidade é grande, e muitos

Perfil da geração Z

- Alta adaptabilidade
- Valorização da diversidade
- Busca por flexibilidade e propósito
- Dificuldade com hierarquia
- Menor permanência nas empresas
- Maior instabilidade emocional

Saiba à qual você pertence

- **Baby boomers:** nascidos entre 1946 e 1965
- **Geração X:** entre 1966 e 1980
- **Geração Y (millennials):** entre 1981 e 1995
- **Geração Z:** entre 1996 e 2010
- **Geração Alpha:** a partir de 2011

não conseguem se manter firmes em situações desafiadoras. Já vi casos de jovens que reagem emocionalmente a críticas, chorando, pedindo demissão ou denunciando chefes por discordâncias”, conta.

Fatores externos

Levantamento da YouGov aponta que 51,5% da geração Z latina afirmou que preferiria não precisar trabalhar todos os dias, enquanto, entre os baby boomers da mesma região, esse percentual foi de 38,9%. Outro destaque é que apenas 49% dos zoomers consideram o trabalho uma parte importante de sua identidade, comparado a 62% dos millennials.

Para Renato Herrmann, especialista de RH, existem três fatores que causam esse novo comportamento. Primeiro, essa geração aprendeu importantes lições sobre trabalho ao observar a experiência de seus pais. Segundo, sendo nativos digitais que cresceram com a internet, foram expostos ao sofrimento e às dificuldades relacionadas ao

trabalho nas mídias sociais. Por último, essa parcela vivenciou uma recessão econômica e uma pandemia global, eventos que tiveram um impacto profundo e que destacaram ainda mais a importância do autocuidado e da preservação pessoal.

“O que mais ouço ao conversar com essa geração é que eles não veem o trabalho como o centro de suas vidas, ao contrário da minha geração e das anteriores. E eu enxergo isso como algo muito positivo. Além disso, a geração Z exige maior transparência das empresas, já que cresceu em um ambiente onde as informações se tornam públicas rapidamente. Eles também têm uma forte consciência sobre sustentabilidade, inclusão e equidade, pressionando as empresas a abordarem esses temas de maneira autêntica, em vez de apenas pela aparência”, esclarece o especialista.

Posicionamento ativo

A geração Z é, portanto, a que mais difere das anteriores na busca por propósito e equilíbrio entre vida pessoal e