

profissional. Ao contrário das linhagens passadas, que, muitas vezes, priorizavam a estabilidade e a construção de uma carreira sólida em uma única empresa, esses jovens valorizam mais a flexibilidade, o bem-estar e a oportunidade de fazer um trabalho que consideram significativo e alinhado com seus valores pessoais. Essas questões também são levadas em conta no mercado de trabalho e consideradas diferenciais por alguns gestores.

“No meu ponto de vista, essa é uma geração que está nos ajudando a valorizar temas que antes não estavam na pauta principal. Questões como diversidade racial e de gênero, pluralidade de competências, sustentabilidade e saúde emocional são alguns dos pontos fomentados por esses novos profissionais e que impactam positivamente o mercado de trabalho”, diz Daniel Eis, diretor da Contmatic.

Felipe Vieira, CEO da Networkme, completa: “Eles esperam uma cultura organizacional mais horizontal, onde possam expressar suas ideias. A geração Z traz para o mercado de trabalho uma mentalidade de inovação e uma forte capacidade de adaptação às novas tecnologias. Eles introduzem novas formas de pensar e trabalhar, impulsionando a digitalização e a agilidade nas empresas”.

Na prática

Ana Carolina Cutrim, 26 anos, formada em engenharia mecânica, foi efetivada na empresa onde estagiava antes mesmo de concluir a graduação. Segundo a jovem, os fatores mais importantes na escolha de um emprego são o salário, a motivação com as tarefas e a flexibilidade oferecida. Ela conta que a dificuldade de lidar com seu chefe e os subordinados foram questões que a levaram a sair da empresa. “Embora não tenha chegado a um conflito direto, frequentemente enfrentava dificuldades ao lidar com superiores mais velhos, que tomavam decisões antiéticas para beneficiar a própria empresa, e com subordinados, que discordavam das minhas orientações. Acredito que o problema que enfrentei com um chefe arrogante pode ter raízes em uma questão geracional. O que eu percebo é que pessoas de gerações anteriores tendem a tolerar mais essas situações para manterem seus empregos. Eu, por outro lado, optei por sair”, detalha Ana Carolina.

Arquivo pessoal



Em todas as áreas que atuei nesse mercado, eles (os mais velhos) acabaram dificultando um pouco, evitando de me ensinar”

Vinicius Nogueira, 23, formado em gestão da TI

Arquivo pessoal



Eles não veem o trabalho como o centro de suas vidas, ao contrário da minha geração e das anteriores”

Renato Herrmann, especialista de RH

Existe alguma geração de que você sinta um desafio maior?

- Geração Z (1996 a 2010)
- Geração Baby Boomer (1945 a 1964)
- Geração X (1965 a 1980)
- Geração V (1981 a 1995)
- Veteranos + 70 anos
- Não

Fonte: Great Place To Work

Formado em gestão de tecnologia da informação desde 2022, após concluir um curso de tecnólogo de 2 anos e meio, Vinicius Nogueira, 23

anos, é terceirizado na Caixa Econômica Federal pela Amazon Informática LTDA. Para ele, a prioridade nesta fase inicial da carreira é o aprendizado, e não

o salário. “Acredito que, dentro dessa área, os pontos mais importantes na escolha de um emprego variam com o tempo. No meu caso, eu busco desenvolver

Arquivo pessoal



Os conflitos que enfrentei surgiam por diferenças de visão ou falta de comunicação, e todos foram resolvidos com diálogo e respeito”

Luiza Kimura, 22, graduada em direito

Sivia Zamboni



A geração Z traz uma mentalidade de inovação e uma forte capacidade de adaptação”

Felipe Vieira, CEO da Networkme

meu currículo, com novas habilidades, certificações e experiências de trabalho. Atualmente, o salário não está entre minhas prioridades ao avaliar uma vaga, mas, sim, a possibilidade de aprendizado, crescimento e investimento da empresa em mim”, explica.

Assim como Ana Carolina, Vinicius também enfrenta dificuldades de relacionamento com outras gerações. “Na verdade, (acho que) os conflitos com o pessoal mais velho acontecem porque, aparentemente, eles possuem um pouco de medo de ‘tomarmos’ o lugar deles. Dessa forma, em todas as áreas que atuei nesse mercado, eles acabam dificultando um pouco, evitando de me ensinar e coisas desse tipo. Com isso, na grande maioria das vezes, eu tinha que buscar conhecimento por conta própria na internet e em cursos para poder aprender”, conta.

Já Luiza Kimura, 22 anos, graduada em direito, relata que, em todos os lugares onde trabalhou como estagiária, os relacionamentos com outras gerações foram mais pacíficos. “Os conflitos que enfrentei no ambiente de trabalho geralmente surgiam por diferenças de visão ou falta de comunicação. No entanto, todos foram resolvidos por meio de diálogo e respeito mútuo. Em meus estágios, percebi que meus colegas estavam abertos a novas formas de realizar tarefas, especialmente no uso de inteligência artificial”, compartilha.

Da geração Y (millennials), Murilo Rabusky, diretor de negócios da empresa de soluções tecnológicas Lina, afirma que a convivência intergeracional é necessária para o desenvolvimento das empresas. “Reconhecemos a diversidade geracional como algo importante e necessário para a inovação e a rentabilidade dos negócios. Acredito que promover a inclusão de pessoas, em todas as suas formas, é um investimento estratégico para construir uma cultura corporativa forte. Em meu cotidiano de trabalho, vejo que, quando combinamos habilidades técnicas da geração Z, por exemplo, com a experiência e o conhecimento das gerações anteriores, há o aumento da performance no dia a dia e um maior engajamento nas entregas. Além disso, percebo que o time se sente valorizado, independentemente da sua idade”, afirma.

***Estagiária sob supervisão de Marina Rodrigues**

