

## PERCEPÇÃO E EXPECTATIVAS PROFISSIONAIS DA GERAÇÃO Z COM RESPEITO A CARGOS DE GESTÃO

### Resumo

Uma geração é definida pelos padrões de experiência, conhecimento e pensamentos vividos (Mannheim, 2009). O autor destaca que “o fenômeno social “geração” representa apenas um tipo de identidade e de localização, que envolve “grupos de idade” relacionados e inseridos em um processo histórico-social” (Mannheim, 2009, p. 170). Desse modo, as gerações são diferentes e podem ter valores divergentes devido as experiências de vida e contextos (Tang, 2019).

Para Smith e Nichols (2015) uma geração pode ser desenvolvida por eventos significativos da vida, como guerras, novas tecnologias ou grandes transições econômicas. Esses eventos formam a personalidade, os valores e as expectativas dessa geração. Nesse sentido, considerando a evolução das gerações, a geração Z, é compreendida por indivíduos nascidos entre 1995 e 2010 (Zemke et al., 2013). Diante do fato de que as gerações são diferentes de acordo com suas vivências e experiências, o comportamento no ambiente de trabalho, torna-se algo relevante para conhecer, já que existe demanda de mercado. O comportamento inclui a busca por atuação profissional, áreas de conhecimento e também adaptação aos novos modelos de negócio. A geração Z apresenta mais inteligência do que sabedoria, atos impacientes e ao mesmo tempo ágeis, são pessoas que não temem as mudanças constantes e possuem muito mais conhecimento por sua constante conectividade com a internet (Bencsik et al., 2016).

O estudo de Cennamo e Gardner (2008) abordou as características da geração que são moldadas pelas experiências de vida. Os autores destacaram que devido ao fato de cada geração ingressar no mercado de trabalho em momentos distintos, é natural que seja percebida de forma diferente por gerações anteriores e posteriores. Esse fato acontece porque a percepção do trabalho e os valores associados a ele se transformam ao longo das gerações, refletindo em mudanças sociais, econômicas e tecnológicas vivenciadas por cada grupo. Desse modo, é natural que a Geração Z, nascida em um contexto ainda mais digital e globalizado, tenha uma visão única sobre o trabalho e suas expectativas em relação à carreira. Essa compreensão mais abrangente das influências históricas e culturais que perpassam cada geração permite um entendimento aprofundado sobre as nuances e as divergências dos indivíduos e as percepções sobre o mercado de trabalho e os cargos de gestão. Diante do exposto a proposta possui a seguinte problemática: Quais são as percepções e expectativas da geração Z em relação aos cargos de gestão? Para atender a questão de pesquisa tem por objetivo geral compreender as percepções e expectativas da geração Z com respeito aos cargos de gestão. Espera-se contribuir com informações que mostrem a importância do desenvolvimento de tais requisitos, elementos, competências e conhecimentos para os atores que desejam atuar no mercado de trabalho e de forma específica em cargos de gestão. Pretende-se também aumentar a compreensão sobre a geração Z e suas expectativas no mercado de trabalho e contribuir para um ambiente de trabalho mais inclusivo e adaptado as novas gerações.

A pesquisa tem abordagem qualitativa, de cunho descritivo e exploratório. Pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno, por outro lado pesquisas exploratórias têm o propósito de proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses (Gil, 2019). O estudo foi realizado na região do Vale do Ivinhema, com gestores e indivíduos pertencentes a geração Z. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas. Foram adotadas etapas de codificações de acordo com o método da Grounded Theory (Teoria Fundamentada em Dados), a partir da abordagem Straussiana, de

Corbin e Strauss (2015). Sendo utilizados dois tipos de codificação, conforme Corbin e Strauss (2015): a) aberta: consiste em processo analítico por meio do qual os conceitos são identificados e suas propriedades e dimensões são descobertas nos dados; b) axial: processo de relacionar categorias às suas subcategorias. Na codificação inicial tem-se o exame e interpretação de dados, as interpretações dos observadores e a interação que acontece entre os dados e o pesquisador (Cepellos; Tonelli, 2020). Eventos considerados parecidos são agrupados sob conceitos abstratos, denominados “categorias”, ou seja, conceitos, derivados dos dados, que representam os fenômenos (Cepellos; Tonelli, 2020).

O estudo contribui com insights valiosos tanto para a academia quanto para o mercado de trabalho, ajudando a criar um ambiente de trabalho mais adaptado às novas gerações. Os resultados desta pesquisa, limita-se ao método utilizado, por se tratar de uma pesquisa qualitativa, sendo válidos apenas para o contexto abordado que consiste na região do Vale do Ivinhema e situações sociais similares, não permitindo uma generalização do tema de forma absoluta.

Espera-se contribuir com informações que mostrem a importância do desenvolvimento de tais requisitos, elementos, competências e conhecimentos para os atores que desejam atuar no mercado de trabalho e de forma específica em cargos de gestão. Pretende-se também aumentar a compreensão sobre a geração Z e suas expectativas no mercado de trabalho e contribuir para um ambiente de trabalho mais inclusivo e adaptado as novas gerações. Espera-se com esta pesquisa proporcionar contribuição singular para a literatura acadêmica explorando os elementos essenciais na atuação da geração Z no mercado de trabalho. Os resultados podem fornecer informações relevantes aos gestores de Recursos Humanos para facilitar o processo de integração e identificar fatores que promovem a atração e retenção em profissionais pertencentes a geração Z.

## REFERENCIAS

BENCSIK, A. HORVÁTH CSIKÓS, G. JUHÁSZ, T. Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106, 2016.

CENNAMO, L. GARDNER, D. Generational differences in work values, outcomes and person organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891–906, 2008.

CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J. Grounded Theory: Passo a Passo e Questões Metodológicas na Prática. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, [S. l.], v. 21, n. 5, 2020.

CORBIN, J.; STRAUSS, A. *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing Grounded Theory*. California: SAGE, 2015.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. Rio de Janeiro Atlas 2019.

MANNHEIM, K. *The Sociological Problem of Generations*. 2009.

MARTINS, Eron. *Percepções e expectativas profissionais da Geração Z com respeito ao trabalho na indústria vidreira*. 2023.

SMITH, T. J. NICHOLS, T. *Understanding the Millennial Generation*. 2015.

TANG, F. A critical review of research on the work-related attitudes of Generation Z in China. *Em Social Psychology and Society*. v.10, n.2, p. 19–28, 2019.

ZEMKE, R. RAINES, C. FILIPCZAK, B. *Generations at work: managing the clash of boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the workplace (2nd ed)*. American Management Association. 2013.

