

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

RENATA FIGUEIREDO LOURENÇO

O IMPACTO DO DESEMPREGO SOBRE O BEM-ESTAR DA GERAÇÃO Z

MARIANA

2022

RENATA FIGUEIREDO LOURENÇO

O IMPACTO DO DESEMPREGO SOBRE O BEM-ESTAR DA GERAÇÃO Z

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Ouro Preto, como requisito parcial para a obtenção do diploma de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Harrison Bachion Ceribeli

MARIANA

2022

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

L892i Lourenco, Renata Figueiredo.
O Impacto Do Desemprego Sobre O Bem-estar Da Geração Z.
[manuscrito] / Renata Figueiredo Lourenco. - 2022.
26 f.

Orientador: Prof. Dr. Harrison Bachion Ceribeli.
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração .

1. Geração Z. 2. Jovens desempregados. 3. Mercado de trabalho. I.
Ceribeli, Harrison Bachion. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III.
Título.

CDU 331.5

Bibliotecário(a) Responsável: Essevalter De Sousa-Bibliotecário Coordenador
CBICSA/SISBIN/UFOP-CRB6a1407



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS



FOLHA DE APROVAÇÃO

Renata Figueiredo Lourenço

O impacto do desemprego sobre o bem-estar da geração Z

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovada em 02 de junho de 2022.

Membros da banca

Dr. Harrison Bachion Ceribeli - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto
Dr.ª Carolina Machado Saraiva - Universidade Federal de Ouro Preto
Dr. Raoni de Oliveira Inácio - Universidade Federal de Ouro Preto

Harrison Bachion Ceribeli, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 02/06/2022.



Documento assinado eletronicamente por **Harrison Bachion Ceribeli, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 02/06/2022, às 15:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0337320** e o código CRC **F510768A**.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, por toda força durante a realização deste trabalho. Na realização de um trabalho, há diversas pessoas por trás que nos dão apoio, no entanto, agradeço a todos que contribuíram, direta ou indiretamente, durante a elaboração e colaboraram para que eu chegasse a bom resultado.

Agradeço ao meu marido, Eliberto Moreira, a minha mãe, Rosangela Lourenço, e minha irmã, Raquel Lourenço, pelo apoio e constante incentivo durante esse processo.

Agradeço também ao meu orientador, Harrison Bachion Ceribeli, que me acompanhou pontualmente e com muito êxito, dando todo o auxílio necessário para elaboração desse projeto, através de cada reunião, orientação e ensinamento pude hoje estar concluindo este trabalho.

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, realizaram-se 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 chaves: Geração Z; desemprego entre os jovens; mercado de trabalho e a geração Z.

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: Generation Z; unemployment among youth; labor market and generation Z.

1 INTRODUÇÃO	5
2 REFERENCIAL TEÓRICO	6
2.1 Geração Z	6
2.2 Os jovens e o mercado de trabalho	7
3 ASPECTOS METODOLÓGICOS	9
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	10
4.1 A busca da geração Z por emprego	11
4.2 Estratégias para contornar o desemprego	13
4.3 Busca por emprego no período pandêmico	15
4.4 Impacto do desemprego sobre o bem-estar físico e mental da geração Z	17
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	19
REFERÊNCIAS	21

1 INTRODUÇÃO

À 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 (2021), Vilas Boas (2021), Rech, Viêra 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, todavia, 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 quarto trimestre de 2021, havia 12,1 milhões de pessoas no Brasil em busca de emprego há mais de dois anos e, entre os jovens, a taxa de desocupação era de 31%.

Diante dessa árdua realidade, muitos integrantes da geração Z passaram a recorrer a ocupações informais para driblarem o desemprego, muitas vezes submetendo-se a 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 (SECRETARIA DE POLÍTICA ECONÔMICA, 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 menor, o que pode resultar, inclusive, em problemas de saúde mental (PERAITA, 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 a maior parte dos estudos focados na geração Z busca traçar o perfil de seus integrantes, 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, podem-se sensibilizar os gestores públicos e da iniciativa privada quanto à necessidade de se planejarem 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, os próprios profissionais e também as empresas (SCARPETTA, 2020).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 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 os anos de 1995 e 2009.

A geração Z tem como principais características a vontade de aprender de maneira autônoma, a crença de que todas as coisas almeçadas 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 et al., 2015).

Ao contrário das anteriores, a geração Z já nasceu na era digital e, por essa razão, seus integrantes estão plenamente adaptados às tecnologias, sendo inspirados e movidos pelas mídias sociais (OZKAN et al., 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 do COVID-19 (MCKEE-RYAN, 2021).

Os indivíduos que fazem parte desse grupo geracional também são caracterizados pela busca por autonomia, capacidade de realizar múltiplas tarefas ao mesmo tempo 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 et al., 2015), cujo ingresso no mercado de trabalho trouxe diversos desafios para os gestores (NASCIMENTO et al., 2016).

Devido ao fato de a geração Z conviver com a tecnologia desde a infância, seus integrantes não têm dificuldades para interagirem com os outros no ambiente virtual (BORGES; SILVA, 2013) e se sentem à vontade tanto para se expressarem nas redes sociais (SANALAN; TASLIBEYAZ 2020), quanto para fazerem amizades, procurarem emprego, buscarem uma moradia, etc. (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 conhecerem, aprenderem e trabalharem com elas (CRITIKIÁN et al., 2021). 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).

2.2 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 de as 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 buscarem 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 contornarem 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 jovens também têm recorrido aos 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 (KREMER; FARIA, 2004). Outra saída encontrada por esses profissionais para superarem o desemprego é o empreendedorismo (BASTOS, 2021), que foi ressignificado na atualidade, passando a ser associado a pessoas corajosas, criativas e dispostas a assumirem riscos para alcançarem sucesso, sem dependerem ou estarem subordinadas a alguém (SABINO; ABILIO, 2019).

Vale ponderar, entretanto, que, mesmo que os indivíduos da geração Z sejam caracterizados por acreditarem que as coisas são conquistadas por meio de muita determinação pessoal (BHARAT; MAHANANDIA, 2018), eles não estavam – e não estão – preparados para lidarem 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 lidarem 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 et al., 2000).

Indubitavelmente, com a pandemia do 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 dobrar no país (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 que nutrem em relação à carreira e estabilidade financeira (DELOITTE, 2021).

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

A presente investigação pode ser classificada como descritiva e qualitativa. Para coleta de dados, optou-se pela realização de entrevistas em profundidade, o que se justifica considerando que esse método propicia uma compreensão mais profunda a respeito das percepções e experiências dos sujeitos entrevistados (FERREIRA et al., 2016), em consonância com o objetivo de pesquisa definido.

Para nortear a condução das entrevistas, elaborou-se um roteiro semiestruturado 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.

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).

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).

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Durante a etapa de coleta de dados da pesquisa, entrevistaram-se 12 sujeitos, sendo seis mulheres, cinco homens e uma pessoa que se considera de gênero não-binário. A maior parte dos entrevistados tinha, em média, 25 anos, era solteira, não tinha filhos, possuía 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 sociais média-baixa e baixa 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	Sexo	Idade	Estado civil	Número de filhos	Nível de instrução	Primeiro emprego	Recolocação profissional
E1	F	25	Solteira	0	Superior incompleto		X
E2	Q	21	Solteiro	0	Ensino técnico profissionalizante		X
E3	F	26	Solteira	2	Ensino técnico profissionalizante	X	
E4	F	24	Casada	0	Ensino médio completo	X	
E5	F	25	Solteira	0	Superior incompleto		X
E6	M	25	Casado	0	Superior completo		X
E7	M	26	Solteiro	0	Superior incompleto		X
E8	M	26	Casado	0	Ensino técnico profissionalizante		X
E9	F	25	Solteira	1	Ensino técnico profissionalizante		X
E10	F	24	Solteira	0	Superior completo	X	
E11	M	26	Solteiro	0	Superior completo		X
E12	M	26	Solteiro	0	Superior completo		X

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.

4.1 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 conseguirem 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 àqueles 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.

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.

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 partes, estar relacionada à região geográfica onde elas residiam, dado que se tratam 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]

“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]

“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]

“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]

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

Com o intuito de se manterem ou conquistarem a independência financeira, nove dos 12 jovens entrevistados disseram que estavam dispostos a aceitarem um emprego em uma área completamente diferente da qual se formaram ou iriam se formar e recebendo 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 esse 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]

4.2 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 destacarem e, com isso, superarem a elevada concorrência existente no mercado de trabalho (RAITZ; PETTERS, 2008). Entre os entrevistados, esse comportamento é recorrente, dado que 11 afirmaram que procuram participar de cursos enquanto buscam um emprego e que veem o estudo como a melhor alternativa para melhorarem 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]

“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]

“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 contornarem as dificuldades vivenciadas no mercado de trabalho, buscam continuamente adquirir novos conhecimentos e se especializar, de modo a se sobressaírem diante dos concorrentes.

Além do estudo, outras saídas encontradas pelos jovens que participaram dessa pesquisa para driblarem o desemprego e, também, evitarem ficar sem renda perpassam 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 oportunidades 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 salários baixos (KREMER; FARIA, 2004).

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.

4.3 Busca por emprego no período pandêmico

A terceira categoria de análise delimitada remete ao impacto da pandemia do 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, 11 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 tem 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 et al., 2015).

Apesar de pertencerem a um grupo geracional que vive conectada ao ambiente virtual (CRITIKIÁN et al., 2021), os jovens que participaram da pesquisa relataram recorrer principalmente aos canais tradicionais no momento de procurarem 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 et al., 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]

4.4 Impacto do desemprego sobre o bem-estar físico e 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 12 indivíduos que participaram da pesquisa, 10 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 para conseguirem 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”. [E10]

Todos esses relatos evidenciam que, mesmo sendo otimistas e autoconfiantes, 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, cujas consequências não podem, por enquanto, ser adequadamente compreendidas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na atualidade, o desemprego no Brasil atinge milhões de pessoas e isso se deve, em partes, 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.

Fica evidente, portanto, 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 esse grupo, seja pelo poder público ou pela iniciativa privada, têm grande chance de produzirem impactos significativos que beneficiariam toda a sociedade, dado que se tratam de milhões de jovens que, além de estarem cada vez mais desalentados, tendem a enfrentar dificuldades crescentes, à medida que passa o tempo, para conseguirem 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 ingressarem no mercado de trabalho, é imperativo que se lance um olhar mais atento e cuidadoso voltado a esse grupo geracional.

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.

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

socias mais altas e com outros recortes geográficos, permitindo que os resultados aqui obtidos possam ser comparados e, se confirmados, generalizados.

REFERÊNCIAS

AQUINO, L. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, 2019.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BASTOS, F. O desafio do primeiro emprego em plena pandemia. **Estadão**, 06 de fevereiro, 2021. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/sua-carreira,o-desafio-do-primeiro-emprego-em-plena-pandemia,70003607698> . Acesso em: 15 dez. 2021.

BHARAT, C; MAHANANDIA, R. Generation Z entering the workforce: the need for sustainable strategies in maximizing their talent. **Human Resource Management International Digest**, v. 26, n. 4, p. 34-38, 2018.

BORGES, M. L.; SILVA, P. A. G. Implicações de um cenário multigeracional no ambiente de trabalho: diferenças, desafios e aprendizagem. In: ENGPR – IV, Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 04, 2013, Brasília. **Anais...** Brasília/DF: ANPAD, 2013.

BRAGA, R. A “nova informalização” e a perversidade da plataformização do trabalho. **Instituto Humanitas Unisinos**, 16 de junho, 2021. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/610195-a-nova-informalizacao-e-a-perversidade-da-plataformizacao-do-trabalho-entrevista-especial-com-ruy-braga> . Acesso em: 17 dez. 2021.

CHICCA, J.; SHELLNBARGER, T. Connecting with Generation Z: approaches in nursing education. **Teaching and Learning in Nursing**, v. 3, n. 3, p. 180-184, 2018.

COELHO, R. N.; AQUINO, C. A. B. Inserção laboral, juventude e precarização. **Psicologia Política**, v. 9, n. 18, p. 275-289, 2009.

CORSEUIL, C. H. L.; FRANCA, M. P.; POLOPONSKY, K. A inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho num contexto de recessão. **Novos Estudos CEBRAP**, v. 39, n. 3, 2020.

DELOITTE. **A call for accountability and action - Millennial & Gen Z survey**, 2021. Disponível em: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/br/Documents/human-capital/Deloitte%20Millennial%20Survey%202021_Global.pdf. Acesso em: 17 dez. 2021.

DAVIS, C.; MARTIN, G.; KOSKY, R.; O'HANLON, A. **Early intervention in the mental health of young people**. Bedford Park: Australian Early Intervention Network for Mental Health in Young People, 2000.

DYNIEWIC, L. ‘Geração Crise’: jovens são os que mais sofrem com segunda recessão em cinco anos. **Estadão**, 03 de outubro, 2020. Disponível em:

<https://www.estadao.com.br/infograficos/economia,geracao-crise-jovens-sao-os-que-mais-sofrem-com-segunda-recessao-em-cinco-anos,1120790>. Acesso em: 18 dez. 2021.

FARIA, J. H.; KREMER, A. Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação. **REAd**, ed. 41, v. 10, n. 5, 2004.

FEIXA, C; LECCARDI, C. O conceito de geração nas teorias sobre juventude. **Sociedade e Estado**, v. 25, n. 2, p. 185-204, 2010.

FERREIRA, A.; ROYER, R.; OLIVEIRA FILHO, V. H.; SANTOS, G. T. Método para aplicar entrevistas em profundidade: avaliando causas de baixo desempenho em um operador logístico. **Revista Gestão Industrial**, v. 12, n. 4, p. 103-126, 2016.

FOLGER, J. K. The job market for college graduates. **The Journal of Higher Education**, v. 43, n. 3, p. 203-222, 2016.

GLASER, B. G.; STRAUSS, A. L. **The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research**. New Jersey: Aldine Transaction, 1999.

GOH, E; LEE, C. A workforce to be reckoned with: the emerging pivotal Generation Z hospitality workforce. **International Journal of Hospitality Management**, v. 73, p. 20-28, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 17 dez. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Cidades e Estados**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados>. Acesso em: 02 jun. 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Desempenho recente do mercado de trabalho e perspectivas para o ano**, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/04/desempenho-recente-do-mercado-de-trabalho-e-perspectivas-para-o-ano/>. Acesso em: 03 maio 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Desemprego atinge mais os jovens durante a pandemia**, 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37829. Acesso em: 02 maio 2022.

MCKEE-RYAN, F. M. Coming of age in a global pandemic: HRM perspectives on generation Z's workforce entry. In: BUCKLEY, M. R.; WHEELER, A. R.; BAUR, J. E.; HALBESLEBEN, J. R. B. (Eds.). **Research in Personnel and Human Resources Management**. Bingley: Emerald Publishing Limited, 2021. p. 99-128.

MOLANO, S. Depressão e ansiedade entre jovens dobraram durante a pandemia, revela pesquisa. **CNN Brasil**, 12 de agosto, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/depressao-e-ansiedade-entre-jovens-dobram-durante-a-pandemia-revela-pesquisa/>. Acesso em: 18 dez. 2021.

MOURA, R. R.; POSSATO, S. 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**. v. 7, p. 193-220, 2012.

OZKAN, M., BETUL, S. The changing face of the employees – Generation Z and their perceptions of work (a study applied to university students). **Procedia Economics and Finance**, v. 26, p. 476-483, 2015.

NASCIMENTO, N. M.; SANTOS, J. C. D.; VALENTIM, M. L. P.; CABERO, M. M. M. O Estudo das gerações e a inteligência competitiva em ambientes organizacionais. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 6, n. 1, p. 16-28, 2016.

CRITIKIÁN, D. M.; OCEJA, J. F. S.; ALTABA, M. S.; NUNES, M. M. Hábitos de consumo de moda a través de influencers en la Generación Z. **Revista de Ciencias Sociales**, v. 27, n. 3, p. 55-71, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Global employment trends for youth 2020: technology and the future of jobs**. Disponível em https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737648/lang--en/index.htm. Acesso em: 15 dez. 2021.

PANDITA, D. Innovation in talent management practices: creating an innovative employer branding strategy to attract generation Z. **International Journal of Innovation Science**, 2021.

PERAITA, B. A. Millennials e geração Z: por que elas são a 'geração deprimida'. **BBC News**, 20 de março, 2022. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-60788360>. Acesso em: 03 maio 2022.

QUEIROZ, G. Falar em geração Z ou Y dialoga com ambiente econômico de cada um. **Estadão**, 27 de junho, 2021. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/sua-carreira,falar-em-geracao-z-ou-y-dialoga-com-ambiente-economico-de-cada-um,70003761194>. Acesso em: 03 maio 2022.

RAITZ, T. R.; PETTERS, L. C. F. Novos desafios dos jovens na atualidade: trabalho, educação e família. **Psicologia & Sociedade**, n. 3, p. 408-416, 2008.

RECH, I. M.; VIERA, M. M.; ANSCHAU, C. T. Geração Z, os nativos digitais: como as empresas estão se preparando para reter esses profissionais. **Revista Tecnológica**, v. 6, n. 1, p. 152-166, 2017.

ROSA, J. L. Ansiedade e frustração marcam a geração Z. **O globo**, 11 de abril, 2018. Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/coluna/ansiedade-e-frustracao-marcam-geracao-z.ghtml>. Acesso em: 04 maio 2022.

SABINO, A. M.; ABÍLIO, L. C. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 2, n. 2, p. 109-135, 2019.

SANALAN, V. A.; TASLIBEYAZ, E. Discovering generation-Z in the context of educational technology. **Journal of Educational Issues**, v. 6, n. 2, p. 249-268, 2020.

SANTOS, A. L.; GIMENEZ, D. M. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Instituto de Estudos Avançados**, v. 29, n. 85, p. 153-168, 2015.

SCARPETTA, S. Pandemia expõe jovens a empregos precários. **BBC News**, 27 de maio, 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-52814564>. Acesso em: 03 maio 2022.

SECRETARIA DE POLÍTICA ECONÔMICA – SPE. **Juventude e informalidade no Brasil: é possível reduzir a barreira à entrada no mercado formal de trabalho?** 2021. Disponível em: https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-tecnicas/2021/nota_jovens_spe.pdf/view. Acesso em: 16 mar. 2022.

VEIGA NETO, A. R.; SOUZA, S. L. B.; ALMEIDA, S. T.; CASTRO, F. N.; BRAGA JÚNIOR, S. S. Fatores que influenciam os consumidores da geração Z na compra de produtos eletrônicos. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 14, n. 1, p. 287-312, 2015.

VILAS BOAS, P. Geração Z também quer mudar o mundo pelo mercado de trabalho. **Estadão**, 26 de junho, 2021. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/sua-carreira,geracao-z-tambem-quer-mudar-o-mundo-pelo-mercado-de-trabalho,70003759620>. Acesso em: 03 maio 2022.

WICKERT, L. F. Desemprego e juventude: jovens em busca do primeiro emprego. **Psicologia, Ciência e Profissão**. v. 1, p. 258-269, 2006.