

**CENTRO PAULA SOUZA
FACULDADE DE TECNOLOGIA DE FRANCA
“Dr. THOMAZ NOVELINO”**

TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

LAUANY DANIELE ROGERIO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA ATUALIDADE: um estudo
sobre as preferências da Geração Z**

FRANCA/SP

2024

LAUANY DANIELE ROGERIO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA ATUALIDADE: um estudo
sobre as preferências da Geração Z**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca - “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Orientador: Profa. Me. Taciana Lucas de Afonseca Salles

FRANCA/SP

2024

LAUANY DANIELE ROGERIO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA ATUALIDADE: um estudo sobre as preferências da Geração Z

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Trabalho avaliado e aprovado pela seguinte Banca Examinadora:

Orientador(a) : _____
Nome..... : Profa. Me. Taciana Lucas de Afonseca Salles
Instituição : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 1 : _____
Nome..... : Prof. Me. Adriana Cristina Araújo Rabelo
Instituição : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 2 : _____
Nome..... : Prof. Dr Daltro de Oliveira Carvalho
Instituição : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Franca, 28 de junho de 2024.

AGRADECIMENTO

Gostaria de expressar minha profunda gratidão à Professora Prof. Taciana L. de Afonseca Salles pela orientação e apoio inestimáveis fornecidos durante a elaboração do meu trabalho de graduação na faculdade de gestão de recursos humanos. A orientação da Professora foi fundamental para o desenvolvimento do meu trabalho, fornecendo insights valiosos, direcionamento acadêmico e encorajamento constante ao longo de todo o processo de pesquisa e escrita. A Professora Taciana declarou um comprometimento profundo com a excelência acadêmica, compartilhando seu conhecimento especializado e experiência no campo da gestão de recursos humanos, o que enriqueceu significativamente a qualidade do meu trabalho. Suas orientações e críticas construtivas foram essenciais para aprimorar minha pesquisa, expandir minha compreensão do tema e aprimorar minhas habilidades acadêmicas. Além disso, dedicou tempo e esforço significativo para revisar e fornecer feedback detalhado em cada etapa do meu trabalho, garantindo que eu atendesse aos mais altos padrões acadêmicos. Sua orientação para orientação e apoio contínuo foram fundamentais para o sucesso do meu projeto de graduação e para o meu crescimento como estudante e pesquisador. Sinceramente, agradeço à Professora Prof. Taciana L. de Afonseca Salles por sua orientação excepcional, paciência, incentivo e compromisso com a minha formação acadêmica. Sua dedicação e expertise foram fundamentais para minha jornada acadêmica e para o desenvolvimento das minhas habilidades na área de gestão de recursos humanos.

Dedico o presente Trabalho de Graduação a Geração Z que luta pela qualidade de vida do colaborador, e em especial a mim, por nunca desistir.

Você nunca sabe que resultados virão da sua ação. Mas se você não fizer nada, não existirão resultados.

Mahatma Gandhi

RESUMO

A geração Z, formada por indivíduos nascidos entre meados da década de 1990 e o início dos anos 2010, demonstra uma crescente preocupação com a saúde mental e o bem-estar no ambiente de trabalho. Em contraste com gerações anteriores, que tinham como prioridades a estabilidade financeira e o sucesso profissional, os jovens da geração Z valorizam um ambiente propício para o seu desenvolvimento pessoal e profissional. Eles buscam apoio profissional para lidar com questões emocionais e têm preferência por empresas que oferecem suporte à saúde mental. No entanto, devido à sua relativa novidade no mercado de trabalho, suas necessidades e perspectivas nem sempre são plenamente compreendidas pelas áreas de gestão de pessoas. O propósito da pesquisa foi identificar o perfil e as preferências da geração Z no ambiente de trabalho, visando compreender as práticas organizacionais que promovem qualidade de vida e bem-estar. Tal abordagem possibilitará que as empresas desenvolvam programas eficazes para atrair e reter esses jovens talentos, proporcionando um ambiente de trabalho alinhado com suas expectativas. O estudo, de natureza qualitativa e exploratória, combinou revisão bibliográfica com pesquisa de campo realizada em uma instituição de ensino superior em Franca, São Paulo. Os resultados apontam que a geração Z valoriza o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, bem como a saúde mental.

Palavras-chave: Bem-estar no trabalho. Expectativas. Gerações. Gestão de Pessoas. Organizações.

ABSTRACT

Generation Z, composed of individuals born between the mid-1990s and the early 2010s, is increasingly concerned about mental health and well-being in the workplace. Unlike previous generations, who prioritized financial stability and professional success, young people in Generation Z value a healthy environment for their personal and professional development. They seek professional help to deal with emotional issues and prefer companies that offer support for mental health. However, as they are new to the workforce, their needs and perspectives are not fully understood by human resources departments. The aim of the study is to identify the profile and preferences of Generation Z in the workplace, seeking to understand the organizational practices that promote quality of life and well-being. This will enable companies to create effective programs to attract and retain these young talents, providing a work environment aligned with their expectations. The research will be qualitative and exploratory, combining a literature review with field research at a higher education institution in Franca, São Paulo.

Keywords: Expectations. Generations. Organizations. People management. Well-being at work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Faixa etária da amostra.....	24
Figura 2 – Suporte emocional.....	27
Figura 3 – Nível de estresse no trabalho.....	28
Figura 4 – Promoção da saúde emocional/mental.....	28
Figura 5 – Segurança em falar sobre saúde mental e emocional com os superiores.....	29
Figura 6 – Disponibilidade de mecanismos que apoiam a saúde mental e emocional.....	29
Figura 7 – Incentivo da empresa em relação ao equilíbrio da vida pessoal e profissional.....	30
Figura 8 – O impacto na produtividade em relação a saúde mental e emocional.....	31
Figura 9 – Oferta de treinamento e workshops sobre saúde mental e emocional.....	31

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Grau de importância dos aspectos	25
Quadro 2 – Grau de importância das características do trabalho	26

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	11
Tabela 2 –	16

LISTA DE SIGLAS

QV – Qualidade de Vida

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 QUALIDADE DE VIDA.....	16
2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SAÚDE MENTAL.....	17
3 PERFIL DA GERAÇÃO Z	21
4 METODOLOGIA	24
CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS	34

1 INTRODUÇÃO

A geração Z, composta por indivíduos nascidos entre meados da década de 1990 e o início dos anos 2010, tem demonstrado preocupação crescente com a saúde mental e o bem-estar no ambiente de trabalho. Diferentemente de gerações anteriores, que muitas vezes priorizavam a estabilidade financeira e o sucesso profissional acima de tudo, os jovens da geração Z estão mais conscientes da importância de um ambiente saudável para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

A saúde mental tem se tornado uma pauta cada vez mais relevante na sociedade atual, e a geração Z tem sido uma das principais impulsionadoras desse movimento. Esses jovens demonstram estar mais propensos a buscar ajuda profissional para lidar com questões emocionais e psicológicas, e valorizam empresas que oferecem suporte e recursos para o cuidado da saúde mental de seus funcionários.

Entretanto, por estarem sendo inseridos no mercado de trabalho recentemente, suas perspectivas e necessidades não são totalmente conhecidas e as áreas de gestão de pessoas, responsáveis por criar programas e políticas atrativas aos colaboradores, não sabem exatamente na prática o que é capaz de manter essa geração motivada e engajada no trabalho.

Nesse sentido, o objetivo deste estudo é identificar o perfil e as preferências da Geração Z no ambiente de trabalho, buscando entender as práticas organizacionais que são percebidas como geradoras de qualidade de vida no trabalho e bem-estar.

Tal estudo é de grande importância pois permitirá às empresas conhecerem as reais necessidades e percepções da Geração Z, possibilitando criar programas de atração e retenção desses talentos de forma mais efetiva. Além disso, para os indivíduos desta geração também será importante pois poderão contar com ambiente de trabalho mais saudáveis e alinhados com suas expectativas e necessidades.

Assim, será realizada pesquisa qualitativa de caráter exploratório, realizando pesquisa bibliográfica em artigos e livros científicos sobre o assunto, além de pesquisa de campo com indivíduos da Geração Z de uma instituição de ensino superior localizada na cidade de Franca, interior de São Paulo.

Este estudo está estruturado em três capítulos, sendo que o primeiro aborda sobre qualidade de vida no âmbito geral e profissional relacionado à saúde mental. O segundo aborda sobre o perfil da geração Z entendendo suas perspectivas e preferências sobre o que significa saúde e qualidade de vida. Por fim, apresenta-se a pesquisa prática realizada e a discussão dos dados levantados, seguida das considerações finais.

2 QUALIDADE DE VIDA

Qualidade de vida é um conceito multidimensional que engloba a percepção individual sobre diversos aspectos da vida, como saúde física, bem-estar emocional, interações sociais, condições ambientais, satisfação com a vida familiar, amorosa e social, além da própria estética pessoal (Dantas *et al.*, 2003).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define qualidade de vida como a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, levando em consideração a cultura, os sistemas de valores, objetivos, expectativas, padrões e preocupações. Este conceito abrange tanto a satisfação geral com a vida como a capacidade de avaliar a própria vida como satisfatória, incluindo aspectos físicos, emocionais, mentais e sociais (Lentz *et al.*, 2000)

Estudos têm demonstrado que a qualidade de vida está associada a diferentes domínios, como o físico, o psicológico, o social e o ambiental, sendo que o domínio físico é frequentemente apontado como o mais influente na qualidade de vida global, seguido pelo ambiental e psicológico (Pereira *et al.*, 2006; Beckert *et al.*, 2012). Além disso, a qualidade de vida é percebida como uma condição que abrange o bem-estar total dos indivíduos, englobando aspectos físicos, mentais, emocionais, econômicos e sociais (Cancian *et al.*, 2021).

A literatura destaca a importância da qualidade de vida em diferentes grupos, como idosos, estudantes, crianças, adolescentes e cuidadores, evidenciando a relevância desse conceito em diversas fases e contextos da vida (Ferreira, 2022).

A qualidade de vida pode ser influenciada por diversos fatores, como a prática de atividade física, qualidade do sono e nível de estresse (Buss, 2000). Estudos também apontam que a qualidade de vida está relacionada à promoção da saúde e ao alcance de um perfil elevado de saúde.

A partir dos estudos da psicologia, percebeu-se que o conceito de QV era algo complexo, pois envolvia o julgamento particular de cada indivíduo. Para alguns a qualidade de vida é ter recursos financeiros abundantes para usufruir, para outros significa ter tempo para lazer e família (Limongi-França, 2004).

A QV está relacionada com a percepção de bem-estar do indivíduo, ou seja, como percebe, sente e avalia os recursos que possui, sua visão sobre as condições econômicas e sociais, sua expectativa de vida e a satisfação de suas necessidades.

Em resumo, a qualidade de vida é um conceito amplo e complexo que reflete a percepção individual sobre vários aspectos da vida, sendo influenciada por diferentes domínios e fatores. Sua definição abrange desde a satisfação geral com a vida até a avaliação de aspectos físicos, emocionais, mentais, sociais e ambientais, sendo fundamental para o bem-estar e a saúde dos indivíduos. Nesse sentido, o trabalho é uma importante fonte de satisfação e bem-estar na medida em que se configura como sendo o local onde as pessoas passam boa parte do seu dia e formados da identidade, sendo também fonte de realização.

Existe, então, uma diferença conceitual entre QV e QVT, sendo o primeiro referente a aspectos da vida que trazem bem-estar geral e o segundo, relacionado a aspectos profissionais que geram o bem-estar laboral. São, conceitos diferentes em amplitude, sendo a QVT um dos aspectos da qualidade de vida geral (Limongi-França, 2004).

Assim, encontrar formas de promover qualidade de vida no trabalho torna-se uma forma de garantir bem-estar e saúde mental e, portanto, uma importante responsabilidade das empresas.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SAÚDE MENTAL

O tema qualidade de vida no trabalho começou a ser abordado e ter maior relevância a partir da década de 1970, com o aumento da preocupação com o bem-estar dos colaboradores nas organizações. A partir desse período, surgiram estudos e pesquisas que destacaram a importância de proporcionar um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e que promova o bem-estar dos colaboradores. A qualidade de vida no trabalho passou, então, a ser reconhecida como um fator essencial para a motivação, produtividade e satisfação dos trabalhadores.

A saúde no local de trabalho abrange o bem-estar físico e mental. A distinção entre saúde mental e saúde geral no local de trabalho é crucial. A saúde mental no local de trabalho é influenciada por vários fatores, como o bullying, a violência verbal, a sobrecarga e a pressão por metas e prazos, gerando esgotamento e stress (Verkuil *et al.*, 2015).

Estudos demonstraram que o bullying e a violência verbal no local de trabalho contra profissionais de saúde podem ter efeitos prejudiciais na saúde mental (Verkuil

et al., 2015; Li *et al.*, 2020). Além disso, a prevalência da violência e dos maus-tratos no local de trabalho pode levar a problemas como depressão, esgotamento e diminuição da satisfação no trabalho (Pien *et al.*, 2015; Hur *et al.*, 2019); (Tsuno *et al.*, 2022). Por outro lado, o conceito mais amplo de saúde no local de trabalho inclui também aspectos relacionados à de saúde física e social.

Descobriu-se que as intervenções de promoção da saúde no local de trabalho têm efeitos positivos nos resultados de saúde física e mental dos trabalhadores (Proper e Van Ostrom, 2019; Sendall, 2017). Fatores como carga de trabalho, cultura do local de trabalho e ambiente físico podem impactar significativamente a saúde das pessoas (Lambert, 2007; Jia, 2018). Além disso, as proteções no local de trabalho e as medidas para proteger a saúde física e mental são essenciais, especialmente em tempos difíceis como a pandemia da COVID-19 (Lima, 2022; Lida *et al.*, 2021).

É evidente que as condições do local de trabalho desempenham um papel significativo na definição dos resultados de saúde dos trabalhadores. Abordar o bullying e a violência no local de trabalho, promover intervenções de saúde mental e implementar programas de promoção da saúde são passos essenciais na promoção de um ambiente de trabalho saudável. Ao reconhecer e abordar os fatores que influenciam a saúde física e mental no local de trabalho, as organizações podem criar um ambiente de apoio e propício que promova o bem-estar geral entre os funcionários.

De acordo com Limongi-França (2004), ao analisar os conceitos e abordagens sobre o tema QVT, é possível distingui-los em escolas de pensamento como a Escola Socioeconômica, a Organizacional e a Escola Condição Humana no Trabalho, que buscam compreender o conceito de QVT a partir de uma certa perspectiva, contexto e em um dado momento.

Nesse contexto, a Escola Condição Humana no Trabalho, é atualmente considerada a mais completa, pois afirma que cada indivíduo é composto por aspectos biológicos, psicológicos e sociais, que interagem entre si. Assim, o indivíduo é considerado um ser biopsicossocial, com os fatores psicossociais desempenhando um papel fundamental para a compreensão da saúde e da doença na sociedade moderna (Limongi-França, 2004).

Explicando melhor, a dimensão social envolve os valores, a cultura, a família, a organização social, a comunidade, o meio ambiente e a localização geográfica; a dimensão biológica, engloba características físicas herdadas geneticamente ou adquiridas ao longo da vida, como metabolismo, resistência de órgãos, força muscular, acuidade visual, etc.; e a dimensão psicológica envolve processos emocionais, afetivos e de raciocínio que compõem a personalidade, a compreensão e a resposta às circunstâncias (Limongi-França, 2004).

Nota-se que, a qualidade de vida no trabalho e a saúde mental dos profissionais são temas de extrema importância e têm sido objeto de estudo em diversas áreas. Estudos como o de (Trevisan e Castro, 2016), analisaram a satisfação e o impacto do trabalho em saúde mental, destacando a relação entre qualidade de vida, sofrimento mental e estresse nesse contexto

Por outro lado, estudos como o de (Rebouças, 2007) alertam para o potencial estresse e esgotamento relacionado ao trabalho em saúde mental, o que pode impactar a qualidade do trabalho prestado. A literatura também destaca a importância da satisfação no trabalho para a saúde mental dos trabalhadores, conforme indicado por (Martínez e Paraguai, 2003). Além disso, a relação entre autoestima, autoimagem e qualidade de vida na pós-menopausa foi abordada por (Tedesco e Silveira, 2021), ressaltando a importância de diferentes domínios da qualidade de vida, incluindo o aspecto mental.

Estudos como os de (Freitas, 2016; Teixeira, 2015) enfatizam a relevância da qualidade de vida no trabalho e da segurança ocupacional para o bem-estar dos trabalhadores. Assim, a percepção dos profissionais de saúde sobre a qualidade de vida e a saúde mental, especialmente durante a pandemia de COVID-19, foi discutida por (Costa e Paz, 2022), destacando os desafios enfrentados por esses profissionais. Essas pesquisas evidenciaram uma interação complexa entre qualidade de vida no trabalho, satisfação profissional e saúde mental dos trabalhadores, ressaltando a importância de políticas e práticas que promovam ambientes de trabalho saudáveis e apoio à saúde mental dos profissionais.

Empresas e organizações passaram a perceber que a saúde mental dos colaboradores impacta diretamente na produtividade, no clima organizacional e na retenção de talentos. Por isso, a promoção de um ambiente de trabalho saudável, que valorize o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e que ofereça suporte aos

colaboradores em questões de saúde mental, tornou-se uma prioridade para muitas empresas.

Atualmente, a saúde mental no mercado de trabalho é um tema cada vez mais discutida e tem ganhado destaque nas agendas empresariais e de gestão de pessoas. A conscientização sobre a importância de cuidar da saúde mental dos trabalhadores tem levado a iniciativas e programas voltados para o bem-estar emocional e psicológico no ambiente de trabalho.

É nítida a crescente procura, tanto por parte das empresas quanto dos profissionais, em assegurar a QVT, já que vários de estudos mostram seus impactos positivos no desempenho, no engajamento e na motivação das pessoas.

Assim, entender que a QVT está integrada às expectativas e realizações individuais de cada pessoa, implica em considerar que o assunto necessita de muito estudo para se entender e encontrar formas de atender a tais necessidades. Assim, se torna essencial que as organizações entendam os interesses e expectativas de seus colaboradores para poderem oferecer condições consideradas por eles como sendo importantes e geradoras de satisfação (CHIAVENATO, 2004)

Fica evidente assim, o importante papel das ações de gestão de pessoas que podem ser embasadas a partir desse olhar pela busca do bem-estar, com práticas e políticas que visem proporcionar as condições fundamentais (biopsicossociais) para a QVT, especialmente quando se trata da nova geração que está se inserindo no mercado de trabalho e que tem trazido grandes dúvidas e mudanças para as empresas.

3 PERFIL DA GERAÇÃO Z

A Geração Z, também conhecida como "*centennials*" ou "*pós-millennials*", é composta por pessoas nascidas aproximadamente entre meados da década de 1990 e meados dos anos 2002 (McKinsey, 2023), podendo variar de acordo com autores. Turner *et al.* (2015) afirmam que os indivíduos dessa geração nasceram nos anos 1990 até a década de 2010.

Essa geração é caracterizada por ter crescido em um ambiente altamente digital, conectado e globalizado, sendo conhecida como: Geração *iGen*, Nativos digitais, Geração de redes, *Gen Next*, *Gen I*, *Gen Tech*, *Gen Wi* e *Post Gen* (Igel e Urquhart *et al.*, 2012).

Sendo considerada a primeira geração verdadeiramente digital, tendo crescido com acesso à internet, smartphones, redes sociais e tecnologia em geral desde muito jovens. São nativos digitais e têm grande habilidade no uso de dispositivos tecnológicos. Além disso, seus indivíduos interagem na maioria das vezes com o mundo de forma virtual, uma vez que seu cotidiano está completamente saturado pelo uso do mundo tecnológico McKinsey, (2023).

O perfil da Geração Z tem sido objeto de estudo em diversas áreas acadêmicas, sociológicas e de marketing. Estudos como o de McKinsey, 2023 abordam as características distintivas dessa geração, destacando sua familiaridade com a tecnologia, a preferência pela comunicação digital e a busca por conveniência e propósito em suas atividades.

Além disso, Turner *et al.* (2015) exploraram as tendências comportamentais e os valores da Geração Z, ressaltando sua orientação para a diversidade, a preocupação com questões sociais e ambientais, bem como sua abordagem empreendedora e adaptabilidade a mudanças rápidas.

Pesquisas como a de Twenge (2019) analisaram os efeitos das redes sociais e do uso intensivo de tecnologia na saúde mental e no bem-estar da Geração Z, apontando para questões como solidão, ansiedade e depressão associadas a esses padrões de comportamento.

Estudos mais recentes, como o de Twenge (2019), investigaram a relação da Geração Z com o mercado de trabalho, destacando suas preferências por flexibilidade, propósito no trabalho e valorização do equilíbrio entre vida pessoal e

profissional. Tais pesquisas foram feitas para a compreensão do perfil da Geração Z, evidenciando suas características distintivas, valores, comportamentos e impactos em diversas esferas da sociedade contemporânea.

O conflito entre as pessoas da geração Y ou *Millennial* e da Geração Z no local de trabalho surge de diferentes valores e expectativas de trabalho. A geração *Millennial*, que ocupa cada vez mais cargos de liderança, tende a priorizar o trabalho como um aspecto central de suas vidas. Em contrapartida, a Geração Z valorizando a qualidade de vida no trabalho, buscando melhores benefícios e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Este conflito é agravado pelo fato de a Geração Z estar entrando no mercado de trabalho e encontrando estilos de liderança que não se alinham com as suas preferências (Folarin, 2017).

O apoio social no local de trabalho, incluindo o apoio do supervisor e organizacional, é crucial para reduzir o conflito trabalho-família (Kossek *et al.*, 2011). É essencial gerir de perto estas diferenças para garantir um planejamento e implementação de políticas eficazes (Folarin, 2017)). A influência da diversidade geracional na força de trabalho é substancial, resultando em favoritismo dentro do grupo e em estereótipos externos ((Igel e Urquhort *et al.*, 2012). Esta diversidade pode levar a conflitos no local de trabalho, com os funcionários a tenderem a estereotipar indivíduos considerados como tendo maior poder (Kossek *et al.*, 2011). Compreender estas diferenças geracionais no local de trabalho é vital para resolver conflitos e promover um ambiente de trabalho harmonioso.

Concluindo, o conflito entre as coortes da geração Y e da geração Z no local de trabalho é uma questão multifacetada, influenciada por valores de trabalho, estilos de liderança e expectativas variados. Os empregadores e os gestores devem navegar cuidadosamente por estas diferenças geracionais, utilizando o apoio social no local de trabalho e compreendendo as perspectivas geracionais para mitigar conflitos e cultivar um ambiente de trabalho produtivo.

Um ambiente de trabalho saudável é aquele que promove o bem-estar físico e emocional dos colaboradores. Isso inclui a criação de espaços de trabalho que estimulem a produtividade e a criatividade, a promoção de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e a disponibilização de programas de apoio psicológico e emocional (Igel e Urquhort *et al.*, 2012).

A Geração Z busca empresas que se preocupam com a saúde mental de seus funcionários, oferecendo benefícios como horários flexíveis, programas de *mindfulness* e meditação, acesso a terapeutas e psicólogos, e políticas de licença remunerada para cuidar da saúde mental. Esses jovens entendem que um ambiente de trabalho saudável não apenas contribui para o seu bem-estar individual, mas também para a produtividade e o sucesso da empresa como um todo (McKinsey, 2023).

Portanto, as empresas que desejam atrair e reter talentos da geração Z devem estar atentas à importância da saúde mental e ao impacto que um ambiente de trabalho saudável pode ter no engajamento e na satisfação dos colaboradores. Investir em programas e políticas que promovam a saúde mental é essencial para acompanhar as demandas dessa nova geração e garantir um ambiente de trabalho positivo e produtivo.

4 PESQUISA DE CAMPO

O objetivo da pesquisa foi identificar o perfil e as preferências da Geração Z quanto ao ambiente de trabalho e clima organizacional, buscando entender em que medida colocam como prioridade a qualidade de vida no trabalho e sua saúde mental.

Realizou-se, então, pesquisa qualitativa de caráter exploratório, utilizando pesquisa bibliográfica para levantamento da teoria sobre o assunto e pesquisa de campo para levantar dados sobre a visão da Geração Z quando ao ambiente de trabalho e clima organizacional.

O instrumento de pesquisa foi apresentado à Geração Z foi composto por 12 questões com respostas de múltipla escolha, sendo que as questões de 1 a 2 visavam caracterizar os indivíduos que se enquadram na pesquisa pela idade e trabalham atualmente que foram 96,7%; nas questões de 3 a 4, buscou caracterizar o nível de importância dos benefícios que a empresa oferece para o colaborador; nas questões de 7 a 12 investigavam o sentimento que eles possuem pela empresa.

A amostra foi composta por 25 pessoas que se enquadram na Geração Z e 5 pessoas da Geração Millenials. Todos responderam ao questionário entre os dias 6 e 20 de maio do presente ano, cujos dados estão apresentados nas figuras a seguir.

A Figura 1 a seguir, traz os dados demográficos sobre a faixa etárias dos respondentes.

Qual a sua idade?

30 respostas

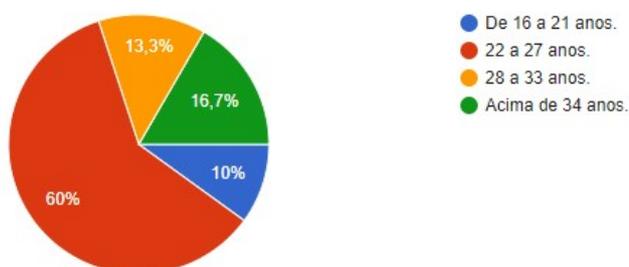


Figura 1. Faixa etária da amostra

Fonte: dados de pesquisa (2024)

Nota-se que 10% possuem de 16 a 21 anos, 60% de 22 a 27 anos, 13,3% de 28 a 33 anos, 16,7% acima de 34 anos. Isso indica que a população é majoritariamente jovem.

O Quadro 1, reúne as respostas sobre os graus de importância que os participantes atribuem à algumas práticas de promoção de qualidade de vida no trabalho que se observa no mercado de trabalho atualmente.

Quadro1. Grau de importância dos aspectos

	Nada importante	Razoavelmente importante	Importante	Muito importante	Extremamente importante
Ter psicólogo para apoio emocional	1	2	4	9	14
Gympass (academia)	0	2	12	5	11
Ginástica laboral	0	2	13	8	7
Programa nutricional	0	4	7	11	8
Refeição fitness	2	5	10	5	8
Sala de desconpressão	1	2	8	7	12
Sala de descanso	1	1	6	9	13
Massagem no trabalho	3	3	5	8	11
Horário flexível	0	1	5	8	16
Trabalho home office	1	2	2	10	15
Trabalho híbrido	1	2	6	8	13
Folga no aniversário	0	2	5	6	17
Folga por metas alcançadas	0	1	4	9	16
Reconhecimento social por desempenho	0	1	3	10	16
Reconhecimento físico por desempenho	0	2	6	8	14
Crescer rapidamente	0	0	7	13	10
Aprender outras tarefas	0	0	6	11	13
Trabalhar em outras áreas	0	0	5	11	14

Fonte: dados de pesquisa (2024)

É possível observar que todos os itens foram classificados pela maioria dos participantes como importante, muito importante e extremamente importantes. Cabe destacar os itens: horário flexível, trabalhar home-office, ter folga no aniversário, folga por metas alcançadas e reconhecimento social por desempenho, que

obtiveram mais da metade dos votos classificados como itens extremamente importantes. Além disso, surgiram itens que também receberam boa classificação pela maioria, mas que se mostram um pouco menos importantes como: refeição fitness, massagem no trabalho.

No Quadro 2, a seguir são apresentadas as respostas dos participantes sobre o grau de importância que atribuem aos aspectos relacionados às características do trabalho que correspondem ao desenho do trabalho que geram de qualidade de vida no trabalho.

Quadro2. Grau de importância das características do trabalho

	Nada importante	Razoavelmente importante	Importante	Muito importante	Extremamente importante
Ar-condicionado	0	2	10	6	12
Móveis confortáveis	0	0	4	8	18
Ferramentas adequadas	0	0	1	7	22
Liberdade para tomar decisões	1	2	4	9	14
Liberdade para realizar o trabalho	1	1	1	12	15
Realizar tarefas completas	1	0	1	12	16
Tarefas que desafiem os conhecimentos	0	2	5	10	13
Feedback do líder sobre o desempenho	0	0	2	9	19
Feedback dos colegas sobre o desempenho	1	0	5	10	14
Ter variedade de tarefas	0	2	7	8	13
Trabalhar em equipe	0	0	5	11	14
Realizar trabalho independente dos outros	0	0	6	11	13
Poder se relacionar com pessoas fora da organização	0	1	9	10	10
Realizar trabalho que seja importante para a sociedade	0	2	5	9	14
Ter metas e prazos	1	3	5	12	9
Trabalhar em empresa ética	0	2	0	8	20

Fonte: dados de pesquisa (2024)

Fica evidente que características como: móveis confortáveis, ter ferramentas adequadas, liberdade para realizar o trabalho, realizar tarefas completas, ter

feedback do líder sobre o desempenho e trabalhar em empresa ética, são aquelas que os participantes da geração Z parecem mais valorizar, pois todos receberam mais da metade dos votos. Dentre esses itens cabe destacar o aspecto sobre “ter ferramentas adequadas” de trabalho, que foi classificada por 22 pessoas como sendo extremamente importante, ou seja, por 73,3% da amostra; “trabalhar em empresa ética”, que foi classificada como extremamente importante por 20 dos 30 participantes, ou seja, por 66,6% da amostra, e o aspecto que trata de “ter feedback do líder sobre o desempenho”, que obteve 19 votos, representando 63,3% da amostra, revelando as características que realmente possuem valor para a população pesquisada.

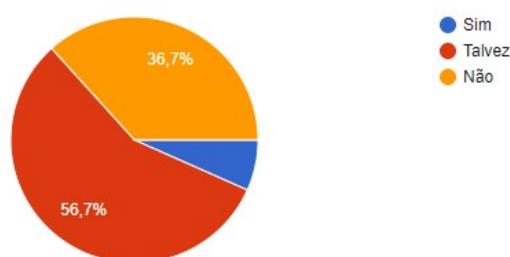
Por outro lado, poder se relacionar com pessoas de fora da organização e ter metas e prazos parecem ser aspectos um pouco menos importantes, mesmo assim receberam elevada quantidade de votos nas classificações enquanto itens muito importantes (10 e 12 votos) e extremamente importantes (10 e 9 votos), respectivamente.

Sobre a oferta de suporte emocional aos colaboradores, a Figura 2, a seguir, mostra os resultados.

Figura 2. Suporte emocional

Você sente que a empresa oferece suporte adequado para questões de saúde emocional/mental no ambiente de trabalho?

30 respostas



Fonte: dados de pesquisa (2024)

Percebe-se que 56,7% responderam que sentem que talvez a empresa ofereça suporte adequado para questões de saúde mental, 36,7% disseram que não e 6,7% disseram que sim. Isso indica que na visão da maioria dessas pessoas é duvidoso o suporte que a empresa fornece para a saúde mental e emocional, havendo muito o que melhorar sobre isso.

Sobre o nível de estresse no trabalho, a Figura 3, a seguir, mostra os resultados.

Você já teve que lidar com altos níveis de estresse no trabalho que afetaram sua saúde emocional/mental?

30 respostas

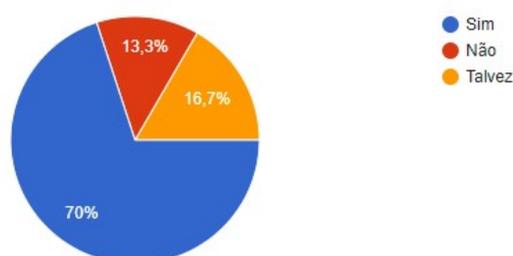


Figura 3. Nível de estresse no trabalho

Fonte: dados de pesquisa (2024)

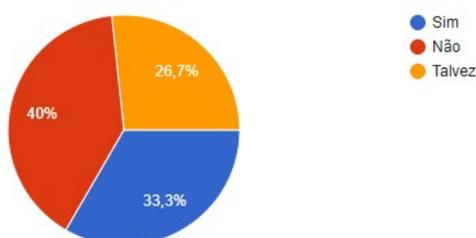
Nota-se que 70% responderam que sim, já enfrentaram altos níveis de estresse que afetaram sua saúde mental/emocional, outros 16,7% disseram que talvez e 13,3 disseram que não. Isso pode indicar que a maioria passa por altos níveis de estresse no serviço afetando a saúde emocional e mental, um dado que merece ser melhor observado pelas organizações.

A Figura 4, a seguir, mostra os resultados sobre a cultura organizacional em relação a saúde emocional/mental.

Figura 4. Promoção da saúde emocional/mental

Você acha que a cultura organizacional da sua empresa contribui para a promoção da saúde emocional/mental dos colaboradores?

30 respostas



Fonte: dados de pesquisa (2024)

Nota-se que 40% responderam que não acreditam que a cultura organizacional contribua para a garantia da saúde mental das pessoas, 26,7% disseram que talvez e 33,3% disseram que sim. Tal dado indica que há muito o que as organizações fazerem sobre saúde mental, pois a percepção sobre suas políticas e práticas (se é que existem) parecem ser baixas, ou seja, talvez a empresa até tenha valores e princípios que valorizem a saúde mental dos colaboradores, mas pode ser que são pouco notados pelos colaboradores, precisando ser melhor divulgados e disseminados.

Na sequência, a Figura 5, a seguir, mostra os resultados do compartilhamento de questões de saúde emocional/mental com os colegas de trabalho.

Você se sente confortável em falar sobre questões da sua saúde emocional/mental com seus colegas de trabalho ou superiores?
30 respostas

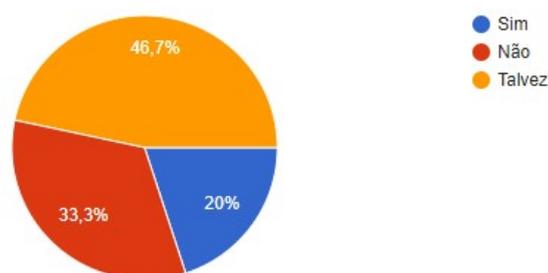


Figura 5. Segurança em falar sobre saúde metal e emocional com os superiores

Fonte: dados de pesquisa (2024)

Percebe-se que que 46,7% responderam que talvez sintam certa segurança em falar que está com problemas emocionais com seu líder, 33,3% disseram que não e 20% disseram que se sentem confortáveis em falar. Isso revela que provavelmente as pessoas percebem certo acolhimento por parte de seus superiores em relação à problemas de saúde mental.

Já a Figura 6, a seguir, mostra os resultados sobre mecanismos disponíveis na empresa que apoiam a saúde mental e emocional.

Você conhece os mecanismos disponíveis na empresa para buscar apoio em questões de saúde emocional/mental?

30 respostas

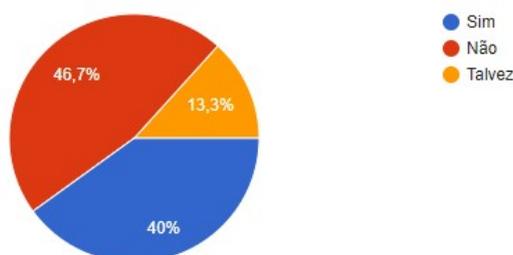


Figura 6. Disponibilidade de mecanismos que apoiam a saúde mental e emocional.

Fonte: dados de pesquisa (2024)

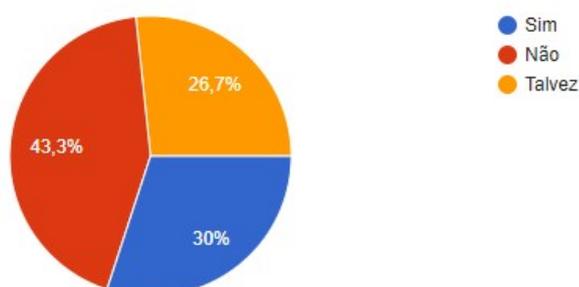
Nota-se que 46,7% responderam que não conhecem formas pelas quais a empresa busca manter a saúde mental das pessoas, 40% disseram que sim e 13,3% que talvez conheçam mecanismos que a empresa fornece para a promoção da saúde mental e emocional dos colaboradores. Mais uma vez isso mostra que ainda existe muito campo de atuação para que as organizações tomem ações na direção da qualidade de vida no trabalho e saúde mental.

Assim, a Figura 7, a seguir, mostra os resultados da percepção da amostra sobre o incentivo e a valorização do equilíbrio entre a via profissional e pessoal pela empresa.

Figura 7. Incentivo da empresa em relação ao equilíbrio da vida pessoal e profissional.

Você considera que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é valorizado e incentivado pela empresa?

30 respostas



Fonte: dados de pesquisa (2024)

Percebe-se que 43,3% responderam não percebem que a empresa valoriza e incentiva os colaboradores a terem equilíbrio entre vida pessoal e profissional, 30% disseram que sim, o equilíbrio é valorizado e 26,7% responderam que o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional talvez seja valorizado pela empresa, isto é, que há dúvidas sobre isso, provavelmente porque devem perceber algumas ações que incentivem isso, e outras que não.

A Figura 8, a seguir, mostra o impacto do reconhecimento da saúde mental em relação a produtividade e bem-estar do colaborador.

Você percebe que a empresa reconhece e valoriza o impacto da saúde emocional/mental na produtividade e no bem-estar dos funcionários?

30 respostas

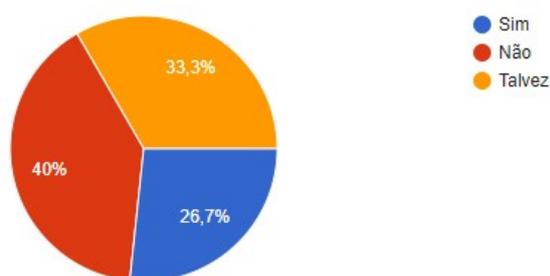


Figura 8. O impacto na produtividade em relação a saúde mental e emocional.

Fonte: dados de pesquisa (2024)

Confirmando os dados da questão anterior, os dados indicam que as cobranças por produtividade podem ser um dos fatores que geram estresse e baixa percepção de bem-estar nessa amostra, pois 40% responderam que não percebem a empresa valorizando o impacto da saúde mental na produtividade deles, 33,3% disseram talvez acreditam que a empresa tenha essa consciência, e apenas 26,7% reconhecem que a empresa valoriza o impacto da saúde mental na produtividade e bem-estar dos funcionários.

Na Figura 9, é possível ver a distribuição das respostas diante da questão sobre o fato de as empresas fornecerem ou não treinamento e *workshops* sobre saúde mental e emocional.

Você já participou de treinamentos ou workshops sobre saúde emocional/mental no ambiente de trabalho?

30 respostas

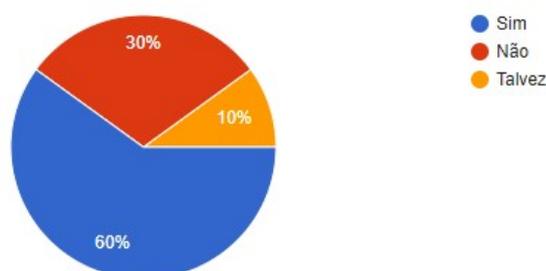


Figura 9. Oferta de treinamento e *workshops* sobre saúde mental e emocional.

Fonte: dados de pesquisa (2024)

Percebe-se que a maioria (60%) disse que sim já participou de treinamentos sobre saúde mental e emocional no trabalho, 30% disseram que não participaram e 10% disseram que talvez participaram de algum treinamento ou *workshop* sobre saúde mental e emocional no ambiente de trabalho.

A partir dos dados é possível perceber que os participantes da pesquisa consideram que vivem situações de estresse que afetam sua saúde mental, porém não percebem que possuem suporte emocional que os auxilie a lidar com isso. A maioria também afirma que não sentem segurança em falar de sua saúde mental com colegas e superiores, indicando que certamente ainda existe preconceito sobre isso. As empresas parecem até oferecer algum apoio à saúde além de treinamentos e *workshops* sobre saúde mental, mas parece que ainda há muito o que se fazer em termos da promoção de uma cultura organizacional promova saúde, incentive equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Como dito anteriormente, a Geração Z presa muito por qualidade de vida no trabalho, e buscam equilíbrio com a vida pessoal. Isso ficou claro quando itens como horário flexível, trabalho home-office, folga no aniversário, folga por metas e reconhecimento social por desempenho forma os mais votados como sendo aspectos extremamente importantes. Além disso, as características do ambiente de trabalho que também consideraram extremamente importantes para garantir saúde mental estão relacionados com ter condições apropriadas para desenvolverem seu

trabalho (ferramentas, liberdade, tarefas completas), ser reconhecido e ter orgulho da empresa onde estão.

Pode-se dizer então, que essa geração quer na verdade ser vista, reconhecida e valorizada, poder se identificar com o trabalho que realizam e garantir seus momentos de lazer e descanso.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do estudo foi é identificar o perfil e as preferências da Geração Z no ambiente de trabalho, buscando entender as práticas organizacionais que são percebidas como geradoras de qualidade de vida no trabalho e bem-estar. A importância desse tema é evidente na contemporaneidade, especialmente ao considerar as necessidades e expectativas únicas dessa geração em relação ao ambiente profissional. Os resultados apontaram que os jovens pertencentes à Geração Z valorizam aspectos como flexibilidade, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, oportunidades de desenvolvimento e um ambiente de trabalho inclusivo e colaborativo.

É fundamental que as organizações estejam atentas a essas preferências e adotem políticas e práticas que promovam a qualidade de vida no trabalho para essa geração. Essa abordagem não apenas contribui para o bem-estar dos colaboradores, mas também para o aumento da produtividade, engajamento e retenção de talentos.

Torna-se essencial ressaltar que a qualidade de vida no trabalho não é um conceito estático e deve ser constantemente revisado e ajustado às necessidades e exigências dos colaboradores, sobretudo em um contexto de evolução contínua e mudanças no mundo do trabalho.

Dessa forma, investir na qualidade de vida no trabalho para a Geração Z é crucial para as organizações que almejam se manter competitivas e atrativas no mercado de trabalho atual. Ao reconhecer e atender às preferências desse grupo, as empresas podem criar um ambiente de trabalho mais saudável, motivador e sustentável para todos os seus colaboradores.

Este estudo teve como limitações o fato de ter sido realizado com um grupo pequeno de pessoas, de modo que os resultados obtidos não podem ser generalizados pois não compõem uma amostra representativa da Geração Z, mas configura um norte na direção da compreensão de suas preferências.

Nesse sentido, estudos futuros podem ampliar a investigação sobre o tema, conhecendo de forma mais abrangente e profunda o perfil dessa geração que inicia sua trajetória no mercado de trabalho e por muito anos será a principal força de trabalho disponível para as organizações.

REFERÊNCIAS

BECKERT, Michele; IRIGARY, Tatiana, Q.; TRENTINI, Clarissa, M. Qualidade de vida, cognição e desempenho nas funções executivas de idosos. 2012. **Estudos De Psicologia**. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-166x2012000200001>. Acesso em 16 mai. 2024.

BUSS, Paulo, M. Promoção da saúde e qualidade de vida. 2000. **Ciência & Saúde Coletiva**. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1413-81232000000100014> . Acesso em 9 jun. 2024.

CANCIAN, Queli, G.; CAZAROLLI, Micheli; FACHIN, Paulo C. Aprendizagem, desempenho escolar e qualidade de vida: fatores de aproximação e de complemento. 2021. **Conjecturas**. Disponível em: <https://doi.org/10.53660/conj-092-114> . Acesso em 14 mai. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2º ed. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2004.

DANTAS, R. A. S; SAWADA, N. O.; MALERBO, M.B. Pesquisas sobre qualidade de vida: revisão da produção científica das universidades públicas do estado de São Paulo. 2003. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**. Disponível em: <https://mail.sumarios.org/artigo/pesquisas-sobre-qualidade-de-vida-revis%C3%A3o-da-produ%C3%A7%C3%A3o-cient%C3%ADfica-das-universidades-p%C3%BAblicas>>. Acesso em: 6 abr. 2024.

FERREIRA, Alessandra, R. V. Análise da associação entre qualidade do sono e qualidade de vida de estudantes universitários. 2022. **Brazilian Journal of Development**. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv8n2-202>. Acesso em: 21 abr. 2024.

FOLARIN, Kehinde, D. Cultivando líderes millennials. 2017. **Jornal Americano de Liderança e Governança**. Disponível em: <https://doi.org/10.47672/ajlg.727>>. Acesso em: 28 fev. 2024.

IGEL, Carlos; URQUHORT, Vicki. Geração Z, Conheça a aprendizagem cooperativa. 2012. **Middle School Journal**. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/261974219_Generation_Z_Meet_Cooperative_Learning>. Acesso em 2 jun. 2024.

LENTZ, Rosemary, A.; COSTENARO, Regina, G. S.; GONÇALVES, Lúcia, H. T.; NASSAR, Silvia, M. O profissional de enfermagem e a qualidade de vida: uma abordagem fundamentada nas dimensões propostas por Flanagan. 2000. **Revista latino-americana de enfermagem**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/smC7chRYfQkTB8jqv3wFrBG/abstract/?lang=pt#>>. Acesso em 12 mar. 2024.

LIANG, Huai-Liang. O bullying no local de trabalho produz problemas de voz e de saúde física nos funcionários? Testando o papel mediador da exaustão emocional. 2021. **Fronteiras em Psicologia**. Disponível em: <<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.610944>>. Acesso em: 28 de mai. 2024.

LIMA, Karina, P. *et al.* Proteções no local de trabalho e esgotamento entre profissionais de saúde brasileiros da linha de frente durante a pandemia de covid-19. 2022. **Fronteiras em Psicologia**. Disponível em: <<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.880049>>. Acesso em: 7 mai. 2024.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MCKINSEY, Company. Abordando os desafios de saúde comportamental sem precedentes enfrentados pela Geração Z. 2023. **McKinsey & Company**. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/industries/healthcare/our-insights/addressing-the-unprecedented-behavioral-health-challenges-facing-generation-z/pt-BR> . Acesso em 13 mai. 2024.

PEREIRA, Renata, J. *et al.* Contribuição dos domínios físico, social, psicológico e ambiental para a qualidade de vida global de idosos. 2006. **Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul**. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0101-81082006000100005>. Acesso em: 5 abr. 2024.

PROPER Ki; VAN OOSTROM, Sh. A eficácia das intervenções de promoção da saúde no local de trabalho nos resultados de saúde física e mental – uma revisão sistemática de revisões. 2019. **Jornal escandinavo de ambiente de trabalho e saúde**. Disponível em: <<https://doi.org/10.5271/sjweh.3833> >. Acesso em: 27 de abr. 2024.

SENDALL, Marguerite C. Truckies e promoção da saúde: usando a estrutura angelo para compreender o papel do local de trabalho. 2017. **Jornal Internacional de Gestão de Saúde no local de trabalho**. Disponível em: <<https://doi.org/10.1108/ijwhm-09-2017-0070>>. Acesso em: 16 mai. 2024.

TSUNO, Kanami *et al.* Vitimização e testemunho de bullying no local de trabalho e saúde física e mental diagnosticada por médicos e resultados organizacionais: um estudo transversal de uma amostra nacionalmente representativa no Japão. 2022. **MedRxiv**. Disponível em: <https://doi.org/10.1101/2022.03.10.22272191>. Acesso em: 30 mai. 2024.

TWENGE, Jean M. Mais tempo dedicado à tecnologia, menos felicidade? Associações ente uso de mídia digital e bem-estar psicológico. 2019. **Direções Atuais na Ciência Psicológica**. Disponível em: <<https://doi.org/10.1177/0963721419838244>>. Acesso em 8 jun. 2024.

VERKUIL, Bart; ATASAYI, Serpil; MOLENDIJK, Marc, L. Assédio moral no trabalho e saúde mental: uma meta-análise sobre dados transversais e longitudinais. 2015. **Journal Plos One**. Disponível em:

<https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0135225&type=printable>. Acesso em: 9 de abr. 2024.

APÊNDICES

<https://forms.gle/PmAQnjduNnqYHu3dA>