

# **IMPACTOS DO USO EXCESSIVO DE TECNOLOGIA NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DA GERAÇÃO Z: ESTUDO DE CASO**

## **IMPACTS OF EXCESSIVE TECHNOLOGY USE ON THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF GENERATION Z: A CASE STUDY**

Taila Francielle Casanova<sup>1</sup>

João Vitor da Silva<sup>2</sup>

Fernando Henrique Dias<sup>3</sup>

**Resumo:** O presente artigo aborda como a tecnologia em seu excesso afeta o desenvolvimento profissional da Geração Z. A pesquisa visa analisar seus pontos positivos e negativos. Para alcançar esse objetivo, utilizou-se uma abordagem mista combinando métodos qualitativos e quantitativos. Os principais resultados obtidos foram uma dualidade entre a tecnologia ser facilitadora no âmbito organizacional que agiliza processos, melhora a comunicação e promove a inovação e por outro lado compromete o desempenho profissional, como a concentração, a saúde mental e a produtividade. Em conclusão, é imprescindível o uso consciente e equilibrado da tecnologia, sendo essencial para potencializar seus benefícios no ambiente profissional.

**Palavras-chave:** desempenho; produtividade; equilíbrio; benefícios

**Abstract:** This article addresses how excessive technology use affects the professional development of Generation Z. The research aims to analyze its positive and negative aspects. To achieve this goal, a mixed approach combining qualitative and quantitative methods was employed. The main findings

---

<sup>1</sup> Graduanda em Gestão Empresarial, Fatec, Sertãozinho, São Paulo, Brasil

<sup>2</sup> Graduando em Gestão Empresarial, Fatec, Sertãozinho, São Paulo, Brasil.

<sup>3</sup> Especialista em Gestão Empresarial, Instituto Facuminas, Montes Claros, Brasil

revealed a duality: technology facilitates organizational processes by streamlining workflows, improving communication, and promoting innovation, while on the other hand, it can compromise professional performance, including concentration, mental health, and productivity. In conclusion, the conscious and balanced use of technology is essential to maximize its benefits in the professional environment.

**Keywords:** performance; productivity; balance; benefits

## INTRODUÇÃO

O uso excessivo da tecnologia tem influenciado de forma significativa o desenvolvimento pessoal e profissional da Geração Z, composta por jovens que cresceram em meio à hiperconectividade (Lima et al., 2022). Desde cedo, esses indivíduos foram expostos a dispositivos móveis e redes sociais, o que moldou seus comportamentos, formas de aprendizagem e relações sociais, impactando tanto na vida pessoal quanto na profissional (Rech et al., 2017 apud Antunes, 2025). Pesquisas apontam que, durante a juventude, o cérebro passa por transformações no córtex pré-frontal, região ligada ao controle emocional, à tomada de decisões e ao raciocínio, o que os torna mais suscetíveis a estímulos (Paus, 2005). Essa vulnerabilidade pode resultar em comportamentos de dependência e queda de produtividade, já que o uso compulsivo da tecnologia pode ser uma forma de evasão diante de tarefas estressantes (Zivnuska et al., 2019).

Freitas et al. (2021) e Robaina (2022) apud Oliveira (2024), destacam ainda que os dispositivos digitais representam para essa geração, símbolos de autonomia e prestígio, tornando-se parte de sua identidade e rotina. No contexto organizacional, essas características se refletem em desafios como dispersão, estresse e dificuldade de adaptação a ambientes de trabalho mais rígidos, o que impacta o desempenho e o engajamento profissional (Travers, 2024). Nesse contexto, torna-se essencial que a gestão de pessoas acompanhe essas transformações, adotando práticas de capacitação contínua,

liderança adaptativa e promoção do bem-estar (Chiavenato, 2014).

## REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

### **Tecnologia e juventude: A era da Informação digital**

Segundo o § 1º do artigo 1º do Estatuto da Juventude (Lei nº 12.852/2013), são consideradas jovens as pessoas com idade entre 15 e 29 anos.

Ao analisar o impacto da tecnologia na vida e no comportamento da Geração Z, é essencial compreender esse fenômeno dentro do contexto da era da informação um período marcado por transformações rápidas que modificam costumes, rotinas e relações sociais. As inovações tecnológicas atuais não se limitam a influências externas, mas estão profundamente incorporadas em todas as esferas da atividade humana, afetando diretamente a forma como aprendemos, nos comunicamos e produzimos. Diferente das revoluções passadas, esta nova era se baseia na informação, no processamento de dados e na comunicação, redefinindo a maneira de viver e trabalhar (Castells, 2022). Diante desse cenário, o grande desafio contemporâneo é compreender e acompanhar essa revolução tecnológica que está remodelando, de forma significativa, a vida, o trabalho e as interações humanas (Schwab, 2016).

A Geração Z, formada pelos jovens nascidos a partir de 1995, cresceu em meio ao avanço acelerado da tecnologia e à popularização dos computadores e da internet. Desde a infância, esses indivíduos convivem com dispositivos digitais, o que influenciou fortemente sua forma de agir, pensar e se relacionar. Diferentemente da Geração Y, que ainda vivenciou parte da infância e adolescência com menor presença da internet, a Geração Z acompanhou de perto a evolução tecnológica e incorporou o uso dos recursos digitais de forma natural ao seu cotidiano, tornando-se uma geração altamente conectada e dependente dessas ferramentas. (Emannuel, 2020)

## As características das gerações

Uma geração reúne pessoas nascidas em um mesmo período histórico, cujas vivências compartilhadas moldam comportamentos, valores e características em comum. (Lirio et al., 2020 apud Rocha, 2022)

Os Baby Boomers (1946–1964) cresceram no pós-guerra e valorizam estabilidade, lealdade ao trabalho, conquistas materiais, disciplina, coletividade e produtividade, acreditando que o esforço leva ao sucesso. A Geração X (1965–1984) compartilha valores como disciplina e estabilidade, mas se destaca pela independência, espírito crítico e empreendedorismo, valorizando qualidade, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, diversidade e inovação. A Geração Y ou millenials (1985–1995/2000) é a primeira a crescer com tecnologia digital, sendo ambiciosa, multitarefas, autônoma, individualista e focada em crescimento pessoal e profissional, propósito no trabalho, aprendizado contínuo e colaboração. Por fim, a Geração Z (1995/2000–2010), nativa digital, busca bem-estar, flexibilidade e equilíbrio, sendo multitarefas, crítica, consciente ambientalmente, criativa, colaborativa e aberta à diversidade, embora possa sentir insegurança quanto ao futuro. (Ravani, 2024). A Geração Z demonstra maior autonomia na aprendizagem, clareza em seus objetivos e menor adesão a estruturas hierárquicas rígidas. (Emmanuel, 2020)

## Tecnologia como facilitadora na Gestão de Pessoas

Para Marchi et al. (2025), a revolução tecnológica impulsionada pela internet transformou a gestão de pessoas nas organizações. Aprimorando processos como recrutamento, capacitação, desenvolvimento e comunicação interna. Com novas ferramentas e técnicas digitais, a área tornou-se mais eficiente e eficaz na administração do capital humano. Todavia, desafios como a segurança dos dados, a qualificação profissional e a adaptação cultural ainda precisam ser superados para que a transformação digital se concretize de maneira completa e eficiente. (Araújo et al., 2025)

A tecnologia gera impactos positivos ao aprimorar a coleta, o processamento, o armazenamento e a distribuição de dados, facilitando a tomada de decisões e aumentando a competitividade organizacional. Também contribui para o aprimoramento da gestão de pessoas e informações, promovendo o compartilhamento de conhecimento e o desenvolvimento intelectual dos colaboradores. (Freire et al., 2004 apud Marchi et al.,2025)

### **Saúde mental e produtividade dos jovens**

A internet representa uma das maiores transformações culturais da atualidade, exercendo profundo impacto sobre a sociedade (Vieira, 2004). No entanto, essa revolução digital também trouxe novos desafios, especialmente para os jovens, que enfrentam pressões constantes por desempenho em um mundo cada vez mais conectado. O uso excessivo das redes digitais tem sido associado ao aumento de casos de ansiedade, depressão e dificuldades de convivência familiar, já que a comunicação presencial é substituída pelo contato virtual. Além disso, conforme apontam Silva e Silva (2017), o uso diário e intenso da internet pode gerar relações superficiais, prejudicar os estudos, aumentar a ansiedade e contribuir para o déficit de atenção.

O uso exagerado da internet tem se tornado um problema cada vez mais comum, conhecido como “vício em tecnologia” ou “dependência de internet”. Nesse comportamento, a pessoa acaba dando mais atenção ao mundo online do que às suas próprias responsabilidades, o que pode levar a questões emocionais e até sintomas físicos. Essa atitude costuma estar relacionada à busca por prazer, já que atividades que proporcionam sensações boas ativam uma região do cérebro chamada “centro de recompensa”, que é regulada pela dopamina. De acordo com Hartwell, Tolliver e Brady (2009), a dopamina é estimulada por drogas, álcool, exercícios e interações sociais, funcionando de maneira parecida com o uso excessivo da internet. Isso porque a internet oferece estímulos constantes e recompensas rápidas, o que reforça esse ciclo de dependência (Emmanuel, 2020).

## METODOLOGIA

Esta pesquisa possui abordagem mista e caráter descritivo.

Nas pesquisas que utilizam uma abordagem mista, combina-se o uso de métodos qualitativos e quantitativos. Essa união pode acontecer de duas formas: uma delas é sequencial, onde um método é feito primeiro e o outro depois; a outra é simultânea, quando os dados são coletados ao mesmo tempo. (Bueno, 2018)

A pesquisa foi conduzida por meio de estudo de caso junto aos colaboradores da Empresa AT, do setor de automação e elétrica — nome fictício adotado para preservar a identidade da empresa. O objetivo do estudo foi investigar comportamentos organizacionais e processos internos a partir da perspectiva dos participantes diretamente envolvidos nas atividades da empresa. Embora a amostra seja reduzida composta por quatro participantes, ela foi intencionalmente centralizada, considerando-se que cada entrevistado ocupa uma função estratégica dentro da organização e para a pesquisa.

O estudo de caso é uma estratégia metodológica eficaz para investigar fenômenos contemporâneos em contextos reais, especialmente quando o pesquisador tem pouco controle sobre os eventos. Ele permite explorar questões complexas do tipo “como” e “por que”, utilizando diversas fontes de evidência. Pode ser exploratório, descritivo ou explicativo, exigindo rigor na condução para garantir validade e profundidade na análise. (Yin, 2001)

Para coletar os dados, utilizou-se dois instrumentos que se complementam. Primeiro, uma escala Likert com 10 perguntas, que ajudou a reunir informações estatísticas. Na sequência, entrevista semiestruturada contendo uma pergunta “Como você percebe o impacto da tecnologia no seu trabalho?”, o mesmo roteiro foi aplicado a todos os participantes, garantindo a comparabilidade das respostas e permitindo a análise cruzada das informações obtidas. Todos os participantes foram previamente informados sobre os objetivos e procedimentos da pesquisa, concordando com sua participação por meio de consentimento livre e esclarecido.

A entrevista semiestruturada cria um ambiente mais descontraído e receptivo, facilitando

uma conversa mais natural com a pessoa entrevistada. O objetivo é obter informações que ajudem na análise do assunto, dando ênfase aos pontos mais importantes do problema estudado. (Barros, Lehfeld, 2007)

Com o intuito de garantir confidencialidade e preservar a privacidade dos participantes, os nomes reais não foram divulgados; cada entrevistado foi identificado por pseudônimos vinculados à sua função, como “Funcionário 1”. As informações obtidas foram utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos, assegurando a integridade dos dados e o cumprimento de princípios éticos e metodológicos aplicáveis a pesquisas em contextos organizacionais.

A tabela 1 retrata a amostra da pesquisa:

Tabela 1: Amostra da pesquisa

Empresa AT de Sertãozinho - SP	Cargo Atual	Idade
1	Sócio Proprietário 1	28
2	Sócio Proprietário 2	34
3	Funcionário 1	23
4	Jovem Aprendiz	17

Fonte: Elaborado pelos próprios autores (2025)

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados indicam percepções diversas sobre o impacto da tecnologia no desempenho das atividades diárias. Os participantes reconheceram a tecnologia como facilitadora da produtividade e execução de tarefas, mas também apontaram efeitos negativos decorrentes do uso excessivo, como sobrecarga, dispersão e impacto na saúde mental.

Dessa forma, a análise que segue busca interpretar essas percepções de maneira crítica, relacionando-as ao referencial teórico e discutindo em que medida os achados confirmam ou contrapõem estudos anteriores sobre os efeitos da tecnologia no ambiente de trabalho e no cotidiano

dos indivíduos.

A escala Likert utilizada nesta pesquisa variou de 1 a 5, sendo os pontos definidos da seguinte forma: 1 corresponde a “Discordo totalmente”, 2 a “Discordo parcialmente”, 3 a “Neutro”, 4 a “Concordo parcialmente” e 5 a “Concordo totalmente”. Essa estrutura permitiu avaliar o grau de concordância dos participantes em relação às afirmações propostas, possibilitando uma análise quantitativa das percepções investigadas. As questões abordadas, considerou aspectos relacionados à produtividade, aprendizado, comunicação, colaboração e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, conforme aponta no Quadro 1:

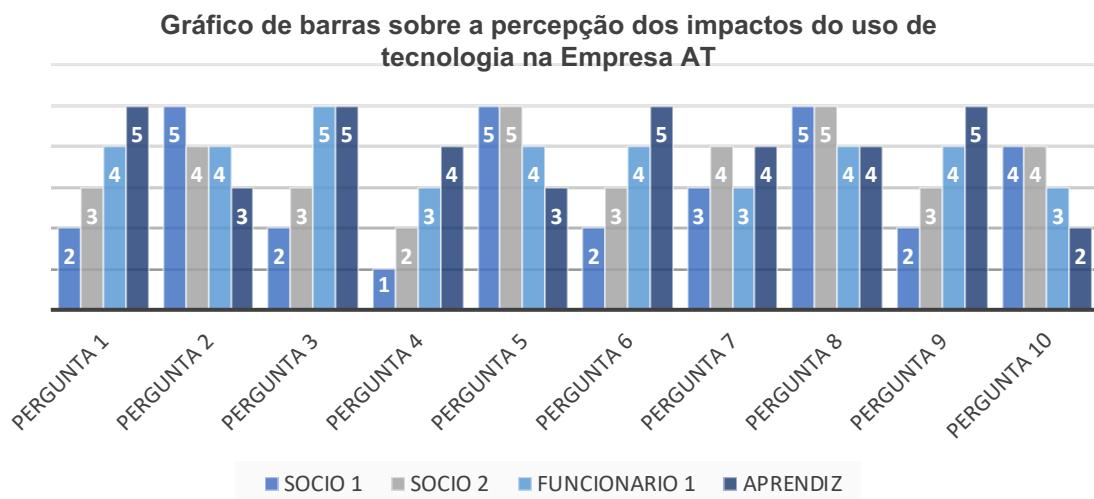
Quadro 1: Questões abordadas na escala Likert

Nº	Perguntas
1	O uso excessivo de tecnologia prejudica minha capacidade de manter atenção nas atividades do trabalho.
2	A tecnologia digital tem impacto positivo na execução das minhas tarefas diárias.
3	O tempo dedicado a dispositivos eletrônicos ou redes sociais durante o expediente compromete meu rendimento profissional.
4	O uso frequente de celular pessoal no trabalho interfere na entrega de resultados e prazos.
5	As ferramentas digitais contribuem para melhorar a comunicação e a colaboração entre os membros da equipe.
6	O excesso de tecnologia no dia a dia profissional gera sensação de estresse, ansiedade ou cansaço mental
7	O uso constante de recursos digitais dificulta o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
8	A tecnologia possibilita ampliar meu aprendizado e desenvolver novas competências na empresa.
9	O hábito de estar sempre conectado reduz a qualidade das interações presenciais no ambiente de trabalho.
10	A empresa adota práticas ou orientações que ajudam a equilibrar os benefícios e os riscos do uso de tecnologia

Fonte: Elaborado pelos próprios autores (2025)

A Figura 1 abaixo apresenta os resultados da escala Likert aplicada em gráfico, mostrando o nível de concordância dos participantes em relação às afirmações propostas na pesquisa.

Figura 1: Gráfico de barras sobre a percepção dos impactos do uso de tecnologia na Empresa AT



Fonte: Elaborado pelos próprios autores (2025)

A etapa quantitativa foi analisada por meio de Estatística Descritiva para sintetizar a percepção dos participantes. Foram calculadas a média e o desvio padrão de cada questão. A Média indicou a tendência central de concordância dos participantes, calculada pela fórmula:

$$\bar{x} = \frac{\sum_i^N x^i}{N}$$

Onde, a soma dos valores atribuídos por todos os participantes é dividida pelo número total de participantes.

O Desvio Padrão mediu a dispersão das respostas em torno da média. Valores baixos indicam consenso, enquanto valores altos sugerem variabilidade nas percepções entre os entrevistados. O

Desvio Padrão foi calculado pela fórmula:

$$D_P = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N (x_i - m_A)^2}{N}}$$

A Tabela 1.1 abaixo apresenta os resultados estatísticos:

Tabela 1.1: Análise Estatística

Nº	Média	Desvio Padrão (Dp)
1	3.50	1.29
2	4.00	0.82
3	3.75	1.50
4	2.50	1.29
5	4.25	0.83
6	3.50	1.29
7	3.50	0.50
8	4.50	0.50
9	3.50	1.29
10	3.25	0.96

Fonte: Elaborado pelos próprios autores (2025)

Os números mostram que tecnologia na empresa tem lados positivos e negativos. As perguntas 8 e 5 tiveram as médias mais altas, com valores de 4,50 e 4,25, respectivamente. Isso mostra que a maioria das pessoas acredita que a tecnologia é uma grande aliada para facilitar o aprendizado, o desenvolvimento de habilidades e a comunicação. Na análise de Neher (2022) apud Vieira et al. (2025) no que se refere a comunicação, essa situação desafia os modelos tradicionais levando as empresas a adotarem ferramentas digitais que modernizam os canais internos, fortalecem vínculos, reforçam a cultura organizacional e ampliam o sentimento de pertencimento dos colaboradores.

Por outro lado, as perguntas que tratam de problemas como prejuízo estresse e dificuldade de equilibrar as coisas (P1, P3, P6, P7 e P9) tiveram médias acima ou igual a 3,50. Além disso, algumas dessas questões apresentaram um desvio padrão alto, como na P3 ( $D_p=1,50$ ) e na P1, P6 e P9 ( $D_p=1,29$ ). Isso mostra que, mesmo que a média indique uma tendência de que a tecnologia possa estar prejudicando a produtividade e o bem-estar, há respostas bastante diferentes entre os participantes. Essas diferenças serão analisadas nas entrevistas seguintes, onde serão destacadas as experiências individuais dos sócios, funcionário e aprendiz.

Quando questionados sobre como percebem o impacto da tecnologia no trabalho, os participantes tiveram opiniões diferentes. O sócio 1 comentou que, na maior parte do tempo, vê a tecnologia de forma positiva, pois ajuda a organizar tarefas e acompanhar as demandas. No entanto, também mencionou que vezes o excesso de ferramentas pode dispersar a atenção e gerar retrabalho. O sócio 2 destacou que a tecnologia torna os processos mais rápidos e melhora a comunicação com a equipe e os clientes, mas acredita que ainda é preciso investir em mais treinamento para usar algumas ferramentas de maneira eficiente. O funcionário 1 disse que, para ele, a tecnologia ajuda bastante no dia a dia, especialmente no controle de prazos e no registro de informações.

Por último, o aprendiz comentou que sente que a tecnologia ajuda bastante no aprendizado e na realização das tarefas. No entanto, ele também disse que às vezes se distrai com as notificações e as redes sociais, o que acaba atrapalhando sua concentração e desempenho. Nota-se que o recurso tecnológico, embora eficiente, exige controle e foco para evitar distrações.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo teve como objetivo central analisar os impactos do uso de tecnologia no desenvolvimento profissional da Geração Z, mostrando tanto seus benefícios quanto os desafios que ela traz para o dia a dia de trabalho. A partir de questionários e entrevistas, foi possível perceber que os jovens valorizam muito a tecnologia como aliada na execução das tarefas, na organização do

trabalho e no aprendizado de novas habilidades.

Em contrapartida, constatou-se que o uso contínuo e excessivo de dispositivos digitais pode induzir a dispersão, aumentar o estresse ocupacional e dificultar o necessário equilíbrio entre vida pessoal e profissional, conforme apontado por Emmanuel (2020). As entrevistas ilustraram de forma prática essa dualidade: enquanto a tecnologia colabora em processos e agiliza a produtividade, a sobrecarga de notificações e a influência das redes sociais podem comprometer a concentração e o foco.

Apesar das contribuições, este estudo tem limitações, principalmente pelo tamanho reduzido da amostra e por ter sido realizado em apenas uma empresa. Cada pessoa percebe a tecnologia de forma diferente, e isso deve ser considerado na interpretação dos resultados.

De forma geral, este trabalho mostra que a tecnologia é uma parceira importante no crescimento da Geração Z. Ao mesmo tempo, ressalta a necessidade de usar essa tecnologia de maneira consciente: quando bem utilizada, ela ajuda a aprender e a ser mais produtivo; mas, se usada em excesso, pode prejudicar o bem-estar e dificultar a concentração. Por isso, entender esses efeitos e encontrar um equilíbrio é fundamental para as organizações que querem aproveitar ao máximo o talento dessa nova geração.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Fernanda De Pietro. Geração Z no mercado de trabalho e a percepção dos líderes sobre a atuação desses profissionais. 2025. 90 f. Dissertação (Mestrado Profissional) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em Planejamento e Controle de Gestão, Florianópolis, 2025. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/264942> . Acesso em: 06 out. 2025.

ARAUJO, Antony Fernandes; DE MELO, Juliana de Paula Souza; FURQHIERY, Kassielem. O Impacto Da Tecnologia Na Administração: Uma Comparação Entre Brasil E Estados Unidos. *Lumen Et Virtus*, [S. l.], v. 16, n. 46, p. 2484–95, 2025. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/LEV/article/view/3911> . Acesso em: 13 out. 2025.

BARROS, Aidil Jesus Da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida De Souza. Fundamentos de metodologia científica. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BRASIL. Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude. SINAJUVE. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 ago. 2013. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12852.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12852.htm) . Acesso em: 26 ago. 2025.

CASTELLS, Manuel. The Network Society Revisited. American Behavioral Scientist, v. 67, ed. 7, p. 940–946, 2022. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00027642221092803> . Acesso em: 13 out. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

EMMANUEL, Simone. Geração Z: quem são e como se comportam os jovens nascidos na era digital. [S.1.]:[s.n.], 2020. Disponível em: <https://doceru.com/doc/5sv5xe5> . Acesso em: 26 ago. 2025.

LIMA, Emily Thomaz et al. Geração Z no mercado de trabalho: fatores que incentivam a motivação dos jovens nas organizações. Acerkte, Jundiaí, v. 2, n. 6, jun. 2022. Disponível em: <https://acertte.org/index.php/acertte/article/view/77/58> . Acesso em: 12 out. 2025.

MARCHI, Janaina et al. O impacto das tecnologias digitais nos processos de gestão de pessoas. Disciplinarum Scientia: Sociais Aplicadas, Santa Maria (RS, Brasil), v. 21, n. 1, p. 173–194, 2025. Disponível em: <https://periodicos.ufn.edu.br/index.php/disciplinarumSA/article/view/5208> . Acesso em: 13 out. 2025.

OLIVEIRA, Daniela Filipa Sousa. O papel das tecnologias digitais na vida dos jovens e na perspectiva dos pais. 2024. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde, Fernando Pessoa, 2024. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10284/13454> . Acesso em: 12 out. 2025.

PAUS, Tomas. Mapping brain maturation and cognitive development during adolescence. Trends in Cognitive Sciences, v. 9, n. 2, p. 60-68, mar. 2005. Disponível em: <https://www.researchgate.net/>

publication/8063778\_Mapping\_brain\_maturation\_and\_cognitive\_development\_during\_adolescence . Acesso em: 21 ago. 2025.

RAVANI, Júlia. Desafios do RH: Como lidar com as diferentes gerações no mercado de trabalho. RHGestor, 16 ago. 2024. Disponível em: <https://rhgestor.com.br/blog/diferentes-geracoes-no-mercado-de-trabalho> . Acesso em: 12 out. 2025.

ROCHA, Milena Nonato. Valores da geração Z no trabalho. 2022. 21 f. Monografia (Graduação em Administração) - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2022. Disponível em: <http://www.monografias.ufop.br/handle/35400000/4107> . Acesso em: 12 out. 2025.

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Thayse de Oliveira; SILVA, Lebiam Tamar Gomes. Os impactos sociais, cognitivos e afetivos sobre a geração de adolescentes conectados às tecnologias digitais. Rev. psicopedag., São Paulo, v. 34, n. 103, p. 87-97, 2017. Disponível em: [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S0103-84862017000100009&script=sci\\_abstract](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S0103-84862017000100009&script=sci_abstract) . Acesso em: 27 ago. 2025.

TRAVERS, Mark. 5 grandes desafios da Geração Z no trabalho. Forbes, 14 dez. 2024. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2024/12/5-granddes-desafios-da-geracao-z-no-trabalho/> . Acesso em: 13 set. 2025.

VIEIRA, Sabrina Lima et al. Endomarketing Digital: o impacto das tecnologias de comunicação interna nas relações de trabalho. Revista Delos, [S. l.], v. 18, n. 69, p. e5893, 2025. DOI: 10.55905/rdelosv18.n69-086. Disponível em: <https://ojs.revistadelos.com/ojs/index.php/delos/article/view/5893> . Acesso em: 13 out. 2025.

YIN, Robert K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 2. ed. Tradução Daniel Grassi. Porto Alegre: Bookman, 2001. Disponível em: [http://maratavarespsictics.pbworks.com/w/file/fetch/74304716/3-YIN-planejamento\\_metodologia.pdf](http://maratavarespsictics.pbworks.com/w/file/fetch/74304716/3-YIN-planejamento_metodologia.pdf) . Acesso em: 27 ago. 2025.

ZIVNUSKA, Suzanne et al. Social media addiction and social media reactions: the implications for job performance. The Journal of Social Psychology, v. 159, n. 6, p. 746–760, 2019. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30821647/> . Acesso em: 13 set. 2025.