



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

BRUNO SANTOS DANTAS

**GERAÇÃO Z: UMA ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA E DE ASPECTOS
RELACIONADOS AO TRABALHO**

NATAL
2023

BRUNO SANTOS DANTAS

**GERAÇÃO Z: UMA ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA E DE ASPECTOS
RELACIONADOS AO TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao departamento de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) como requisito final para conclusão do curso de graduação em Administração.

Orientador(a): Thelma Pignataro

NATAL
2023

BRUNO SANTOS DANTAS

GERAÇÃO Z: UMA ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA E DE ASPECTOS
RELACIONADOS AO TRABALHO

ATA DE APROVAÇÃO:

**Trabalho de conclusão de curso apresentado e aprovado em Natal/RN, no dia
06 de dezembro de 2023.**

Banca examinadora:

Prof.^a Thelma Pignataro, M.Sc.

Presidente da banca
Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Prof.^a Paula Gonçalves Serafini

Examinadora
Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Prof.^a Edna Maria da Silva Medeiros de Oliveira

Examinadora
Universidade FACEX

Reitor da Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. José Daniel Diniz Melo

Diretor do Centro de Ciências Sociais Aplicadas

Pamela de Medeiros Brandão

Coordenador do Curso de Administração

Carlos Alberto Freire Medeiros

Orientação

Thelma Pignataro

Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN

Sistema de Bibliotecas - SISBI

Catálogo de Publicação na Fonte. UFRN - Biblioteca Setorial do Centro Ciências Sociais Aplicadas - CCSA

Dantas, Bruno Santos.

Geração Z: uma análise da qualidade de vida e de aspectos relacionados ao trabalho / Bruno Santos Dantas. - 2023.

61 f.: il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC (graduação) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Sociais e Aplicadas, Curso de Administração. Natal, RN, 2023.

Orientação: Profa. Ma. Thelma Pignataro.

1. Trabalho - TCC. 2. Geração Z - TCC. 3. Vida pessoal - TCC. I. Pignataro, Thelma. II. Título.

RN/UF/Biblioteca Setorial Moacyr de Góes - CE

CDU 331

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha família e a todos que de alguma forma contribuíram para essa realização.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradecer a Deus que me deu oportunidade, força de vontade e coragem para superar todos os desafios.

Aos meus pais, agradeço do fundo do coração por seu incessante incentivo. A cada desafio, me encorajaram a seguir em frente, não permitindo que eu desistisse. Seu apoio inabalável foi essencial para chegar até aqui.

A minha orientadora, que durante esses meses esteve ao meu lado, acompanhando-me de perto e oferecendo todo o auxílio necessário para a elaboração deste projeto. Sua orientação e sabedoria foram fundamentais para o sucesso do trabalho.

Aos meus queridos primos Vinicius e Pedro. Obrigado por estarem sempre ao meu lado, independentemente dos desafios que enfrentamos.

E aos amigos Rafael, Tiago, Felipe, Bruna e Aleson, cuja amizade é um presente valioso, agradeço por tornarem cada momento especial. Suas risadas, conselhos e apoio mútuo fazem a jornada da vida muito mais rica e gratificante.

Por fim, a dedicação e apoio incondicional da minha namorada que me fortaleceu mais do que palavras podem expressar. Obrigado por ser meu Porto Seguro juntamente a minha família.

*“A educação é um seguro para a vida
e um passaporte para a eternidade.”*

Antonio Guijarro

RESUMO

O avanço da tecnologia da informação moldou as formas de trabalho e de enfrentamento as situações do cotidiano, fazendo com que as pessoas tenham cada vez mais interesse em alcançar equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Essa busca tem afetado adultos e jovens que pertencem a geração Z, pessoas que nasceram entre 1990 a 2010. O estudo tem o objetivo de realizar uma análise da qualidade de vida e de aspectos relacionados ao trabalho da Geração Z. Para o alcance dos objetivos, foi realizado uma pesquisa bibliográfica sobre o tema e aplicado um questionário online para avaliar a percepção dos jovens da geração Z sobre trabalho e vida pessoal. A importância deste trabalho se dá pela compreensão dos desafios enfrentados pelos jovens profissionais da geração Z na busca pelo equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, principalmente no contexto atual de intensificação do ritmo de trabalho e da crescente preocupação com a qualidade de vida. A pesquisa comprovou que quanto mais satisfeito a geração Z está com a qualidade de vida e consigo mesmo, mais satisfeito estará com a sua capacidade para o trabalho. Com isso, compreende-se a importância do equilíbrio nas diferentes dimensões/áreas que contemplam a vida e o bem-estar.

Palavras-chave: Geração Z. Trabalho. Vida pessoal. Qualidade de vida.

ABSTRACT

The advancement of information technology has shaped the ways of working and coping with everyday situations, making people increasingly interested in achieving a balance between their personal and professional lives. This search has affected adults and young people who belong to generation z, people who were born between 1990 and 2010. The study aims to carry out an analysis of the quality of life and work-related aspects of Generation Z. To achieve the objectives, A bibliographical research was carried out on the topic and an online questionnaire was applied to assess the perception of young people from generation Z about work and personal life. The importance of this work is due to the understanding of the challenges faced by young professionals from generation Z in the search for balance between work and personal life, especially in the current context of intensifying the pace of work and growing concern about quality of life. The research proved that the more satisfied Generation Z is with their quality of life and with themselves, the more satisfied they will be with their ability to work. With this, we understand the importance of balance in the different dimensions/areas that encompass life and well-being.

Keywords: Generation Z. Work. Personal life. Quality of life.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Atualmente trabalha - (Geração Z)	31
Gráfico 2 - Caso trabalhe, quanto tempo atua na empresa (em anos)? - (Geração Z).....	32
Gráfico 3 - Caso trabalhe, a empresa ofereceu a opção de realizar atividades Home office? - (Geração Z)	32
Gráfico 4 - Qual a sua atitude em relação a tecnologia? - (Geração Z)	33
Gráfico 5 - Sentenças com escala Likert de cinco pontos - (Geração Z).....	34
Gráfico 6 - Como você avalia sua qualidade de vida? - (Geração Z)	35
Gráfico 7 - Quão satisfeito(a) você está com sua saúde? - (Geração Z).....	36
Gráfico 8 - Você é capaz de aceitar sua aparência física? - (Geração Z)	36
Gráfico 9 - Quão satisfeito (a) você está com seu sono? - (Geração Z).....	37
Gráfico 10 - Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho? - (Geração Z).....	37
Gráfico 11 - Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo? - (Geração Z)	38
Gráfico 12 - Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual? - (Geração Z)	38
Gráfico 13 - Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como: mau humor, desespero, ansiedade, depressão? - (Geração Z)	39

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - características das gerações.....	17
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Variáveis sociodemográficas – 76 respondentes de Natal/RN	30
Tabela 2 - Cruzamento entre os Grupos (Geração Z, Geração X e Y) e as variáveis que norteiam a vida Laboral – 76 respondentes de Natal/RN.....	40
Tabela 3 - Cruzamento entre os Grupos (Geração Z, Geração X e Y) e as variáveis que norteiam a qualidade de vida – 76 respondentes de Natal/RN	41
Tabela 4 - Cruzamento e teste Qui-Quadrado entre Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho? Versus Como você avalia sua qualidade de vida	43
Tabela 5 - Cruzamento e teste Qui-Quadrado entre Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho? Versus quão satisfeito (a) você está com sua saúde?	43
Tabela 6 - Cruzamento e teste Qui-Quadrado entre Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho? Versus quão satisfeito (a) você está consigo mesmo?.....	44

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA	13
1.2 OBJETIVOS	14
1.2.1 Objetivo geral.....	14
1.2.2 Objetivos específicos	14
1.3 JUSTIFICATIVA	15
1.4 ESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO.....	15
2 REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1 A GERAÇÃO Z.....	18
2.2 A PLENITUDE DO TRABALHO E DA VIDA NA SINERGIA DA GERAÇÃO Z.....	21
2.3 DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA A BUSCA DA QUALIDADE DE VIDA.....	23
2.4 A HARMONIA ENTRE VIDA PESSOAL E TRABALHO.....	24
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	26
3.1 TIPO DE ESTUDO.....	26
3.2 COLETA DE DADOS	26
3.3 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS DO QUESTIONÁRIO	27
3.4 DADOS E INSTRUMENTO DE COLETA DO QUESTIONÁRIO	28
3.5 TRATAMENTO ESTATÍSTICO DOS DADOS.....	28
4 RESULTADOS	30
4.1 ANÁLISE DA PRODUÇÃO DO CONHECIMENTO E A PERCEPÇÃO DO MERCADO	30
4.1.1 Perfil dos entrevistados	30
4.1.2 Questões que norteiam a vida profissional	31
4.1.3 Questões que norteiam qualidade de vida, saúde física e mental dos entrevistados	35
4.1.4 Correlação sobre o índice de desenvolvimento e a geração pesquisada	39
5 CONCLUSÃO	45
REFERÊNCIAS	46
APÊNDICE	49

1 INTRODUÇÃO

Com o avanço das tecnologias e o surgimento de novas formas de trabalho, a busca pelo equilíbrio entre vida pessoal e profissional tem se tornado cada vez mais importante para os jovens profissionais da geração Z. Essa geração, composta por pessoas nascidas entre as décadas de 1990 e 2010, possui uma visão diferente em relação ao trabalho e à vida, valorizando a flexibilidade, a autonomia e o propósito em suas carreiras (ARAÚJO, 2022).

A realidade do mercado de trabalho, muitas vezes, não corresponde a essas expectativas de carreiras dessa geração, exigindo uma disponibilidade a mais dos profissionais e dificultando a conciliação entre trabalho e vida pessoal. A sobrecarga de trabalho, a pressão por resultados e a falta de tempo para cuidar da saúde e dos relacionamentos pessoais são alguns dos fatores que afetam a qualidade de vida.

Nesse contexto, é importante compreender como esses profissionais lidam com as demandas laborais e acontecimentos da vida pessoal, buscando identificar os principais fatores que afetam o equilíbrio entre essas esferas e como isso se reflete na qualidade de vida no trabalho. Este estudo realiza, desse modo, uma pesquisa por meio de questionários, coletando dados quantitativos e qualitativos que permitam uma análise aprofundada do tema em questão.

O estudo leva em consideração o contexto social e econômico em que esses profissionais estão inseridos, considerando aspectos como a influência da tecnologia, as mudanças nas relações de trabalho e a busca por uma vida mais saudável e equilibrada. São exploradas as diferenças entre os diferentes setores e áreas de atuação, buscando entender de que modo as situações mencionadas se manifestam em diferentes contextos organizacionais.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA

O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é tema relevante em todos os setores, sendo amplamente discutido nos dias atuais. Essa preocupação se dá em virtude do contexto social e econômico em que esses indivíduos estão inseridos, marcado pela intensa competitividade e pressão por resultados no mercado de trabalho, além do aumento das exigências e demandas no ambiente profissional (LÍRIO, 2020).

Os jovens profissionais da geração Z, nascidos entre meados da década de 1990 e início dos anos 2010, têm características próprias que os diferenciam das gerações anteriores, como a facilidade com as tecnologias digitais e a busca por propósito e significado no trabalho. Esses aspectos, aliados às novas formas de trabalho, como o *home office* e a flexibilização da jornada, podem impactar diretamente na relação entre trabalho e vida pessoal desses indivíduos.

Surge, nesse contexto, a necessidade de investigar como ocorre o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para os jovens profissionais da geração Z e como isso se reflete na qualidade de vida no trabalho. Para isso, a pesquisa será realizada através de entrevistas e questionários que abordarão temas como rotina de trabalho, lazer, relacionamentos pessoais e saúde mental, buscando identificar os principais fatores que afetam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e como isso se reflete na qualidade de vida no trabalho desse grupo.

Dessa forma, a questão central da pesquisa é: Quais são os principais fatores que afetam o equilíbrio entre trabalho e qualidade de vida na geração Z? Buscou-se identificar estratégias e boas práticas que contribuam para a promoção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal os indivíduos inseridos no grupo de geração Z, visando à melhoria organizacional, através do equilíbrio entre produtividade, qualidade de vida no trabalho e a promoção do bem-estar social.

1.2 OBJETIVOS

Apresenta-se nessa seção o objetivo geral e objetivos específicos do estudo.

1.2.1 Objetivo geral

O estudo tem o objetivo de analisar os aspectos da qualidade de vida e de aspectos relacionados ao trabalho da geração Z.

1.2.2 Objetivos específicos

Os objetivos específicos são:

- Avaliar o impacto do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal na saúde mental dos jovens profissionais da geração Z.
- Comparar a rotina de trabalho e o estilo de vida dos jovens profissionais da geração Z com as expectativas e necessidades dessa geração.

- Propor medidas para melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e qualidade de vida no trabalho dos jovens profissionais da geração Z.
- Comparar a percepção da geração Z com as demais gerações, com o intuito de observar se existe diferença significativa nas percepções;

1.3 JUSTIFICATIVA

A importância deste trabalho se dá pela compreensão dos desafios enfrentados pela geração Z na busca pelo equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, principalmente no contexto atual de intensificação do ritmo de trabalho e da crescente preocupação com a qualidade de vida. A questão é ainda mais relevante tendo em vista que a geração mencionada já representa uma parcela significativa da força de trabalho em muitos países e tende a assumir posições de liderança em um futuro próximo.

Buscou-se compreender como esse grupo gerencia as demandas do trabalho e as atividades pessoais, quais estratégias utilizam para lidar com o estresse e como isso se relaciona com a satisfação no trabalho e a qualidade de vida. O estudo contribui para a área de gestão de pessoas, uma vez que os resultados podem ser utilizados para aprimorar políticas e práticas de recursos humanos voltadas para a geração Z, bem como para outras gerações que enfrentam desafios semelhantes. Pode contribuir para o desenvolvimento de programas de desenvolvimento de habilidades socioemocionais, que são fundamentais para o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

Destaca-se também que a escolha do tema possui importância no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para a saúde e bem-estar dos indivíduos, assim como para a produtividade e eficiência no ambiente de trabalho.

1.4 ESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO

Além do capítulo 1, onde se apresentou a introdução, os objetivos e justificativas ligadas ao trabalho no intuito de contextualização, esse trabalho possui ainda o capítulo 2, Referencial Teórico; Capítulo 3, Metodologia; capítulo 4, Resultados e, por fim, capítulo 5, Conclusão.

O capítulo 2 trata do referencial teórico abordando o marco conceitual do trabalho. Já no capítulo 3, encontra-se a metodologia que foi utilizada, a classificação da pesquisa, o campo de estudo, os procedimentos metodológicos utilizados e as etapas que foram realizadas para se chegar aos resultados.

Ao final do trabalho, o capítulo 4 apresenta os resultados da pesquisa e o capítulo 5 se apresenta a conclusão. Nesse último capítulo também é possível encontrar as sugestões para trabalhos futuros e logo após, as referências utilizadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A segmentação “é o processo de divisão de um mercado em subconjuntos distintos de consumidores com necessidades ou características comuns e de seleção de um ou mais segmentos aos quais se dirige com um mix ou composto de marketing distinto” (SHIFFMAN; KANUK, 2000, p. 31).

Segundo Kotler e Armstrong (1999) a segmentação pode ser: geográfica, demográfica, psicográfica e; comportamental. Qualquer uma dessas variáveis pode ser utilizada para segmentar um mercado.

Berkowitz et al (2003) destacam que, como os membros de cada geração são diferentes em suas atitudes e comportamentos de consumo, os profissionais de marketing voltam-se a estudar muitos grupos ou legiões que constituem o mercado, com o intuito de desenvolver programas de marketing para gerações específicas. Existem várias maneiras de se definir o grupo de gerações, cuja configuração de faixa etária se altera de tempos em tempos.

O Quadro 1 apresenta a classificação em gerações mais comumente utilizada, adotada na literatura, mesmo que não se tenha um consenso sobre o início de cada geração, sendo apenas uma estimativa.

Quadro 1 - características das gerações

GERAÇÃO	CARACTERÍSTICAS
Veteranos (... – 1946)	Gostam de consistência e uniformidade. Apreciam as coisas em grande escala. Tem forte sentido do dever. Acreditam na lógica. São disciplinados e leais. São orientados ao passado e gostam de lições da história. Acreditam na lei e na ordem. São conservadores.
Baby boomers (1946 – 1964)	Creem no progresso econômico e social. Precisam ser a estrela do espetáculo. São otimistas, sabem o que é trabalho em equipe. Perseguiram uma gratificação pessoal de alto custo. Procuram sua essência e o sentido da vida de forma obsessiva e repetida.
Geração X (1964 – 1980)	São autoconfiantes, mas céticos. Estão à procura de um sentido de família. Cumprem objetivos e não prazos. São indiferentes à autoridade. São criativos e dominam a tecnologia. Buscam a liderança pela competência.
Geração Y (1980 – 2000)	As mães trabalham fora e as crianças foram para a escola muito cedo. Apreciam os pais. São otimistas quanto ao futuro. São superativos. São viciados em tecnologia e em equipamentos eletrônicos. Apreciam a informalidade com a autoridade.
Geração Z (2000 – 2010)	São os chamados nativos digitais, já nascem com a tecnologia, e sua principal característica é fazer multitarefas, eles fazem muitas coisas ao mesmo tempo, e conseguem concluí-las com sucesso facilmente e com velocidade.
Geração Alpha (2010 – 2020)	Bombardeada de cores e formas de educação em todos os lugares e momentos, auxiliado pela mobilidade da tecnologia gerando assim uma aceleração ainda maior no processo de desenvolvimento.

Fonte: Adaptado de Menetti (2013)

Kotler (1998, p. 234) afirma que muitos pesquisadores estão buscando a segmentação de pessoas por geração. A ideia é que cada geração é profundamente influenciada pelo meio onde se desenvolve – música, filmes, situação política e eventos importantes.

O estudo é focado na Geração Z. Ciriaco (2009) denomina a geração Z como a Geração silenciosa, pelo fato de estarem sempre de fones de ouvido (seja em ônibus, universidades, em casa...), por escutarem pouco e falarem menos ainda. Em consequência, essa geração pode ser definida como aquela que tende ao egocentrismo, pois o adolescente tende a preocupar-se somente consigo mesmo na maioria das vezes.

2.1 A GERAÇÃO Z

Para Oliveira (2012), uma geração é mais do que a simples separação da sociedade pela idade cronológica, é influenciada por fatores como a educação recebida no decorrer da vida, a família com que conviveu, a localização geográfica e o padrão econômico. Observa-se que cada geração que surge busca se diferenciar das escolhas e dos aspectos pessoais e profissionais da geração imediatamente anterior. Foi assim com a Geração X em relação à Geração Baby Boomers, bem como aconteceu com a Geração Y ao enfrentar a Geração X, e tudo leva a crer que a Geração Y encontrará dificuldades em lidar com a Geração Z.

A geração Z é definida por sociólogos e publicitários como nativos digitais: pessoas nascidas a partir da segunda metade da década de 1990. De acordo com Kampf (2011), esses indivíduos seriam totalmente familiarizados com as últimas tecnologias digitais e não encontrariam dificuldade alguma em aprender a lidar com as novidades que aparecem praticamente todos os dias nesse mercado, diferentemente dos membros das gerações que os antecedem. Termo "Z" vem de "zapear", ou seja, trocar os canais da TV de maneira rápida e constante com um controle remoto, em busca de algo que seja interessante de ver ou ouvir ou, ainda, por hábito. "Zap", do inglês, significa "fazer algo muito rapidamente" e também "energia" ou "entusiasmo" (KAMPF, 2011).

Alguns autores também classificam a geração Z de "geração panqueca" ou "crepe": espalhada e fina; cujos membros estão em todos os lugares, porém não

conseguem manter a atenção nem se aprofundar em nada (TAPSCOTT, 2010). Formada por indivíduos constantemente conectados por meio de dispositivos portáteis e preocupados com o meio ambiente, a geração Z não tem um marco inicial definido, já que a maioria dos autores posiciona o nascimento das pessoas da Geração Z entre 1990 e 2010 (TAPSCOTT, 2010).

Ainda de acordo com Tapscott (2010), os traços comportamentais da Geração Z se diferenciam de forma sutil da geração imediatamente anterior (Geração Y), porém, ao longo do desenvolvimento dessa geração, já iniciado no período atual, as diferenças podem se tornar cada vez maiores. Apesar de sua importância, ainda são escassos os estudos focados especificamente na Geração Z, e são poucas as contribuições teóricas e empíricas acerca do tema (CERETTA; FROEMMING, 2011).

Ao se encontrar quatro gerações convivendo em um ambiente de trabalho, cada uma refletindo suas peculiaridades, é fundamental compreender as consequências sobre as escolhas, expectativas e motivações das pessoas. Atitudes como a omissão e apatia das gerações mais experientes em relação aos mais jovens podem acabar por formar um grande vazio nas gerações descendentes (OLIVEIRA, 2010).

Conforme Holanda Ferreira (1988), geração é uma palavra que pode abranger múltiplos conceitos, dentre eles estão: i) Conjunto dos indivíduos da mesma época; ii) Derivação, desenvolvimento. A Geração Z certamente terá muitas das características da sua geração anterior – Y – mas de forma mais intensa e potencializada e, portanto, buscará modelos de referência assim como exemplos do que não se fazer, para deixar seu legado na mudança da história (OLIVEIRA, 2012).

Em relação ao mundo profissional, a Geração Z tem sido caracterizada pelo imediatismo, sendo que a hierarquia vertical não faz mais sentido para essa geração (MAURER, 2013). São pessoas que se comunicam com seus superiores como se fossem apenas mais um colega, e tal atitude não ilustra o comportamento dos pertencentes às gerações anteriores, onde sempre existiu uma hierarquia a ser respeitada, característica que ainda pode ser encontrada na Geração Y, mesmo que esse modelo de hierarquias seja mais aberto que o praticado pelas gerações mais veteranas (OLIVEIRA, 2012).

Oliveira (2012), definiu como data de início da Geração Z a partir de 1990. Poucos estudos acadêmicos abordam as características dessa geração, pois o foco dos estudos está ainda fortemente assentado na geração anterior, a Y, por se tratar da geração que está no auge no ambiente acadêmico, no mercado de trabalho e na sociedade economicamente ativa.

Tapscott (2010) classifica a Geração Z em oito principais categorias, que podem constituir seu perfil comportamental global:

a) Liberdade: essa geração deseja liberdade de expressão e de escolha. Buscam escolher o local e o setor em que deseja trabalhar valendo-se da tecnologia para fugir de regras de um ambiente tradicional de trabalho, tentando conciliar a vida profissional com a vida pessoal, além da vida social;

b) Customização: é uma geração que busca a personalização de tudo em sua vida cotidiana, na tentativa de se diferenciar. Essa customização se estende ao ambiente do trabalho, extinguindo a padronização de cargos e atividades relacionadas ao mundo organizacional;

c) Escrutínio: a Geração Z tem perfil investigador, considera natural pesquisar e acessar informações a respeito de empresas e produtos de forma minuciosa em busca da transparência;

d) Integridade: a Geração Z, conhecida também como a “geração internet” (Tapscott, 2010), ao decidir onde trabalhar, procura integridade e abertura certificando-se de que os valores da empresa estão alinhados aos seus próprios valores;

e) Colaboração: a tecnologia facilitou para que essa seja a geração da colaboração e do relacionamento. Esses jovens aprenderam a compartilhar ideias e discussões em grupos online, que refletem no âmbito profissional;

f) Entretenimento: o desejo de estar entretido no trabalho e fazer deste um local de diversão que possibilite as experiências e trocas interativas com todos a sua volta;

g) Velocidade: por ter nascido e crescido em um ambiente digital, essa geração está acostumada com a velocidade e agilidade de respostas instantâneas, bate-

papos em tempo real facilitando a comunicação com colegas, empresas e superiores de forma mais rápida do que nunca;

h) Inovação: é a geração que deseja produtos e soluções inovadoras, pois se preocupam com o status e autenticidade (CERETTA; FROEMING, 2012).

Por mais que seja confusa a delimitação e a caracterização da Geração Z, ela tem se mostrado ser a geração que não se prende: nem às organizações, nem às famílias e muito menos a lugares (CIRIACO, 2009).

2.2 A PLENITUDE DO TRABALHO E DA VIDA NA SINERGIA DA GERAÇÃO Z

A plenitude do trabalho e da vida na sinergia da geração Z é um conceito que visa explorar os benefícios e as consequências positivas de se alcançar um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal. Quando esse público consegue conciliar satisfatoriamente essas duas esferas, diversos impactos positivos podem ser observados em sua qualidade de vida, satisfação, bem-estar e desempenho no trabalho (CARVALHO JÚNIOR; COSTA, 2020).

Estudos mostram que quando os jovens experimentam um equilíbrio adequado entre trabalho e vida pessoal, eles relatam um maior senso de satisfação no trabalho (GREENHAUS; POWELL, 2006). Essa satisfação reflete-se em um maior envolvimento, comprometimento e motivação para realizar suas tarefas e alcançar seus objetivos profissionais (GREENHAUS; KOSSEK, 2014). Ao sentirem que suas necessidades pessoais também são atendidas, esses profissionais podem experimentar um maior senso de propósito e realização em sua carreira.

Estudos têm mostrado que aqueles que conseguem equilibrar suas responsabilidades profissionais com atividades pessoais significativas relatam níveis mais altos de bem-estar subjetivo, menos sintomas de estresse e melhor saúde física e mental (LIMONGI-FRANÇA, 2003). Essa sinergia entre trabalho e vida pessoal contribui para uma maior sensação de harmonia e plenitude, resultando em uma melhor qualidade de vida.

Para Borges e Mourão (2013), quando jovens têm a oportunidade de se desconectar do trabalho e dedicar tempo para atividades pessoais, eles retornam ao ambiente de trabalho com uma maior energia, criatividade e foco. A capacidade de

recarregar as energias e manter um senso de equilíbrio contribui para uma maior eficiência nos resultados e para a realização de um trabalho de qualidade.

É importante ressaltar que alcançar a plenitude do trabalho e da vida na sinergia da geração Z não implica necessariamente em uma divisão igualitária de tempo entre as esferas profissional e pessoal. Trata-se de encontrar um equilíbrio personalizado, no qual os jovens profissionais se sintam capazes de atender às demandas do trabalho enquanto também desfrutam de tempo e atividades que são significativas para eles em suas vidas pessoais (CARVALHO JÚNIOR; COSTA, 2020).

Ao dedicarem tempo e energia para as atividades fora do trabalho, eles fortalecem os laços familiares e de amizade, cultivam hobbies e interesses pessoais, e participam de comunidades e grupos sociais. Essas conexões pessoais enriquecem suas vidas e contribuem para um senso de pertencimento e apoio social (FREIRE, 2013).

Outro aspecto importante do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é o desenvolvimento de habilidades de autogerenciamento e resiliência. Com esse desenvolvimento, os indivíduos são capazes de estabelecer limites saudáveis entre o trabalho e a vida pessoal, aprendem a administrar seu tempo de forma eficiente, priorizando tarefas e atividades importantes. Eles também desenvolvem habilidades de autorregulação emocional, o que os ajuda a lidar com o estresse e a pressão do trabalho de maneira mais eficaz.

É válido ressaltar que o estabelecimento de uma sinergia equilibrada entre trabalho e vida pessoal é um desafio contínuo. As demandas do trabalho podem variar e eventos imprevistos na vida pessoal podem surgir. Portanto, é essencial que os jovens profissionais estejam abertos a ajustar e adaptar sua abordagem para alcançar o equilíbrio ideal em diferentes momentos da vida.

Para promover esse equilíbrio, é fundamental o apoio das organizações. As empresas que valorizam a saúde e o bem-estar de seus colaboradores podem implementar políticas e práticas que incentivem um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal. Isso pode incluir flexibilidade de horários, programas de bem-estar, incentivos para férias e descanso, e a promoção de uma cultura que valorize o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (BARBOSA; SOUZA; MOREIRA, 2014).

A plenitude do trabalho e da vida na sinergia da geração Z traz benefícios significativos em termos de satisfação, bem-estar, produtividade e qualidade de vida. Ao encontrar um equilíbrio personalizado entre o trabalho e a vida pessoal, os jovens profissionais experimentam maior satisfação no trabalho, melhor saúde física e mental, relacionamentos mais fortes, habilidades de auto gerenciamento aprimoradas e um maior senso de propósito e realização. Promover esse equilíbrio é uma responsabilidade compartilhada entre os indivíduos e as organizações, mas os resultados positivos valem o esforço investido (CARVALHO JÚNIOR; COSTA, 2020).

2.3 DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA A BUSCA DA QUALIDADE DE VIDA

A busca pelo equilíbrio entre trabalho e vida pessoal envolve uma série de desafios que são influenciados por fatores individuais, organizacionais e sociais. No nível individual, fatores como personalidade, valores, metas e habilidades de autorregulação desempenham um papel significativo na busca por esse equilíbrio.

De acordo com Greenhaus e Kossek (2014), além dos fatores individuais, é importante considerar a influência do ambiente organizacional. Políticas de flexibilidade, como horários de trabalho flexíveis, teletrabalho e programas de licença parental, podem permitir que se tenham mais controle sobre seu tempo e se engajem em atividades pessoais significativas. Por outro lado, uma cultura organizacional que valoriza a disponibilidade constante e a sobrecarga de trabalho pode criar obstáculos para a busca do equilíbrio.

No âmbito individual, é essencial desenvolver habilidades de autorregulação, como a capacidade de gerir o tempo de forma eficaz, estabelecer prioridades e definir limites claros entre o trabalho e a vida pessoal. Isso pode incluir práticas como a definição de horários fixos para atividades pessoais, a prática da desconexão digital e a promoção do autocuidado (SAMPAIO, 2012).

Os fatores sociais também desempenham um papel importante. As normas sociais e as expectativas culturais podem influenciar as percepções e as pressões relacionadas ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. A busca pelo equilíbrio entre trabalho e vida pessoal requer a adoção de estratégias tanto no nível individual quanto no organizacional. No contexto organizacional, é importante implementar políticas e práticas que promovam a flexibilidade e o apoio ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Além disso, a promoção de uma cultura organizacional que valorize o

equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, por meio da conscientização, treinamento e comunicação efetiva, pode contribuir para a criação de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado (SAMPAIO, 2012).

2.4 A HARMONIA ENTRE VIDA PESSOAL E TRABALHO

De acordo com Stewart D. Friedman (2008), no campo do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, a geração Z enfrenta desafios específicos nessa interação. Em seu trabalho sobre liderança total, Friedman destaca a importância de compreender as expectativas e necessidades dessa geração em relação ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Ele observa que os jovens profissionais da geração Z são particularmente afetados pela constante pressão de estar sempre conectados e disponíveis. Essa demanda pode levar a níveis elevados de estresse, exaustão e insatisfação. Portanto, é crucial para as organizações e indivíduos buscarem abordagens inovadoras que permitam uma integração saudável entre trabalho e vida pessoal, levando em consideração as particularidades da geração.

Na percepção de Greenhaus e Powell (2006, apud Rodrigues, 2015), a teoria do enriquecimento trabalho-família destaca que as experiências positivas vivenciadas no trabalho podem refletir-se de forma positiva na esfera familiar, ocorrendo um enriquecimento mútuo que promove satisfação e qualidade de vida. Essa perspectiva é reforçada em Rodrigues (2015) sobre o tema, intitulada "*Work engagement* e enriquecimento trabalho-família: a influência das características de família". Nessa pesquisa, a autora explora a relação entre o engajamento no trabalho e o enriquecimento trabalho-família, destacando a influência das características familiares nesse processo.

Além dos fatores individuais, como valores, metas pessoais e habilidades de autorregulação, é fundamental explorar a influência dos fatores organizacionais e sociais na busca pela harmonia. As organizações desempenham um papel importante na promoção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Políticas de flexibilidade, programas de apoio à família e uma cultura de respeito ao equilíbrio trabalho-vida são fundamentais para promover uma maior harmonia no ambiente de trabalho (BARHAM; VANALLI, 2012).

A implementação de práticas que promovem a gestão do tempo, a definição clara de expectativas e o estabelecimento de limites saudáveis entre trabalho e vida

peçoal também contribuem significativamente para o equilíbrio desejado. Os jovens profissionais da geração Z podem se beneficiar de estratégias que lhes permitam gerenciar melhor seu tempo, estabelecer prioridades e manter um senso de controle sobre suas responsabilidades e escolhas (TEIXEIRA, 2022).

Compreender a essência do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal requer uma análise aprofundada das abordagens existentes. É importante considerar não apenas as horas dedicadas a cada esfera, mas também a qualidade do tempo investido. A abordagem holística, proposta por Clark e Grzywacz (2005), leva em conta não apenas as demandas quantitativas, mas também a sensação de controle e autonomia sobre as próprias escolhas.

Além disso, estudos como o de Chambel e Santos (2009) sobre "Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família" ressaltam a importância das práticas de conciliação disponíveis para equilibrar os domínios do trabalho e da família. O público estudado pode se beneficiar de uma abordagem que valorize tanto a quantidade quanto a qualidade do tempo dedicado ao trabalho e à vida pessoal, incorporando práticas de conciliação que promovam a facilitação do trabalho na família.

Ao enfrentar o desafio de equilibrar trabalho e vida pessoal, esses indivíduos podem buscar um maior alinhamento entre seus valores pessoais e profissionais. Isso pode envolver a definição de metas claras e a busca de trabalhos e organizações que estejam alinhados com seus valores (GRUBB, 2018). Para Cvenkel (2020), ao fazer escolhas conscientes e alinhar suas ações com seus valores, os jovens podem encontrar um maior senso de propósito e satisfação tanto no trabalho quanto na vida pessoal. Compreender as teorias e abordagens existentes, considerando os fatores individuais, organizacionais e sociais envolvidos, é fundamental para alcançar um equilíbrio desejado.

A implementação de práticas e políticas adequadas, juntamente com uma abordagem holística que valorize a qualidade do tempo investido, pode contribuir significativamente para a qualidade de vida, satisfação e bem-estar dos jovens profissionais em sua jornada de harmonizar trabalho e vida pessoal (VALMORBIDA STEPANSKY; FRANÇA, 2008).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 TIPO DE ESTUDO

O presente estudo se caracteriza quanto à sua natureza como básica devido sua intenção de gerar conhecimentos para a ciência sem a sua necessária aplicação prática (PRONDANOV; FREITAS, 2013). Sob o ponto de vista dos objetivos, a pesquisa é exploratória descritiva, visando registrar e analisar as informações da percepção do equilíbrio entre vida pessoal e trabalho dos jovens, especificamente, dos jovens da geração Z. A escolha desta tipologia se deve em razão da necessidade de estudar e avaliar o panorama da qualidade de vida no trabalho das organizações, visto que essa relação ainda é pouco explorada na academia.

Para Gil (1999), as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial à descrição das características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relações entre as variáveis.

De acordo com Vergara (2000), a pesquisa descritiva expõe características de determinada população podendo-se estabelecer correlações entre as variáveis apresentadas. A amostra desta pesquisa pode ser caracterizada por uma abordagem mista, combinando a coleta de dados de bases documentais científicos e a aplicação de questionário.

A abrangência do estudo abarca jovens da geração Z, compreendendo aqueles nascidos entre meados dos anos 1990 e início dos anos 2010. A seleção dos participantes foi realizada de forma intencional, considerando critérios como faixa etária, ocupação e região geográfica. A amostra foi composta por um número adequado de participantes, buscando-se uma representatividade significativa da população em estudo.

3.2 COLETA DE DADOS

De acordo com Prodanov e Freitas (2013), os métodos e procedimentos utilizados na pesquisa garantem a objetividade e precisão no estudo dos fatos sociais. Nesse estudo foram coletados dados por meio de um questionário estruturado disponibilizado no Google Forms, escolhido pela sua ampla disseminação e facilidade de uso. Além disso, a plataforma oferece recursos como

planilhas e gráficos, facilitando a análise dos dados e permitindo uma visualização clara das informações coletadas.

Além do questionário online, foram coletados dados secundários de diversas fontes, como relatórios de institutos de pesquisa e consultorias especializadas. Essa abordagem descritiva proporcionará uma revisão abrangente da literatura sobre o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho dos jovens da geração Z, embasando a análise dos resultados e permitindo uma contextualização mais ampla do tema.

3.3 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS DO QUESTIONÁRIO

A análise dos dados coletados emprega técnicas estatísticas, como frequências, médias e desvio-padrão, que são características da pesquisa descritiva, para interpretar os resultados do questionário. Além disso, para os dados qualitativos das entrevistas, será realizada uma análise de conteúdo, identificando padrões e temas relevantes. Essa combinação de métodos quantitativos e qualitativos permite uma compreensão mais completa do tema de estudo.

Os resultados obtidos foram interpretados considerando os objetivos da pesquisa e a revisão teórica realizada. Foram apresentados de forma clara, utilizando recursos visuais quando necessário, de acordo com os princípios da pesquisa descritiva.

O presente trabalho busca traçar a percepção dos jovens profissionais da geração Z, quanto a sua saúde física e mental relacionando com a vida laboral. Para isto, realizou-se uma pesquisa de percepção, com a elaboração e envio de um questionário eletrônico. Foram obtidas 76 respostas, sendo esses 43 respondentes oriundos da geração Z (os respondentes dessa pesquisa compreendem a faixa etária de 17 a 23 anos) e os 33 respondentes restantes compreendem a faixa etária 24 a 43 anos (conceituamos geração X e Y).

Segundo Bussab e Morettin (2010), denomina-se população como o grupo de todo e qualquer elemento cujo objetivo é investigar uma dada situação da amostra, isto é, a amostra é uma pequena parte da população de interesse. Logo, por falta de aleatoriedade na seleção de seus elementos da amostra e por ser por conveniência (a amostra é denominada por conveniência quando ela é de fácil acesso sob critério do pesquisador) a amostra em questão qualificasse não-probabilística, isso acarreta que não será possível obter resultados semelhantes a este (dessa pesquisa) dado

uma outra população de respondentes. Isto é, as respostas aqui obtidas assim como as discussões estatísticas só serão inferidas para essa população em questão.

Ainda sobre a pesquisa, a mesma é definida como sendo de caráter exploratório e descritivo, pois permite que o pesquisador tenha um melhor conhecimento com o objeto de estudo de forma a torná-lo mais compreensível e claro, além de ter o propósito de definir características do fenômeno em estudo e determinar as relações entre suas variáveis (GIL, 2002).

3.4 DADOS E INSTRUMENTO DE COLETA DO QUESTIONÁRIO

O levantamento dos dados brutos deu-se da aplicação de um questionário misto contendo uma sessão de autoria do pesquisador e a segunda sessão foi elaborada com referência em um questionário já validado e intitulado WHOQOL-ABREVIADO. O questionário foi aplicado no período de 07 a 12 de novembro de 2023 com 76 pessoas de Natal, através da plataforma eletrônica Google Forms.

O WHOQOL-ABREVIADO foi desenvolvido por especialistas do OMS que tinha como objetivo ser um instrumento mais curto para uso em extensos estudos epidemiológicos, uma versão com 26 questões oriundas do World Health Organization Quality of Life (WHOQOL-100), instrumento composto de cem questões, produz um perfil de qualidade de vida em quatro domínios: físico, social, relações sociais e meio ambiente (FLECK, 2000).

O questionário inicia-se com o termo de consentimento do entrevistado, posterior vem as perguntas de caráter geral denominadas sociodemográficas. Logo após vem a 1ª sessão, intitulada como vida profissional, nela foi abordado perguntas que mensuram a percepção da vida laboral dos respondentes, e por último a 2ª sessão, baseada em perguntas que norteiam a qualidade de vida dos respondentes.

3.5 TRATAMENTO ESTATÍSTICO DOS DADOS

Após a finalização da pesquisa, criou-se um banco de dados, através do software Excel, versão 2023, possibilitando assim a tabulação, representação gráfica e análise dos dados. Para a realização de uma análise exploratória foi aplicado a estatística descritiva, cujo uso é aconselhado no contato inicial dos dados (MAGALHÃES, 2010).

As técnicas estatísticas ajuda a compactar e a descrever diversas informações ao final da pesquisa, no caso, delinear a percepção da vida laboral assim como a saúde física e mental dos jovens da geração Z.

Após a análise descritiva, houve uma necessidade de verificar a existência ou não de relação entre as variáveis. A primeira verificação se deu por comparar as respostas dos grupos (geração Z, geração X e Y), e a segunda verificação de associação foi feita entre as variáveis caracterizadas como primordiais no banco de dados, são elas:

- Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?
- Como você avalia sua qualidade de vida?
- Quão satisfeito(a) você está com sua saúde?
- Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?

A verificação da relação de variáveis qualitativas é feita através de uma técnica estatística chamada Teste Qui-Quadrado. O teste em questão é não paramétrico, não depende de nenhum parâmetro população, como a variância ou a média. O teste consiste em calcular as frequências relativas e absolutas das variáveis e com isso, ele verifica se essas características são dependentes ou independentes.

As hipóteses são:

H_0 : Não existe associação entre as variáveis.

H_1 : Existe associação entre as variáveis.

A hipótese nula (H_0) é tida como não existência de associação, logo à hipótese alternativa (H_1), ela é sempre contraditória à hipótese H_0 , ou seja, essa hipótese indica a existência da associação. Segundo Vieira (2003) a probabilidade de rejeitar a hipótese nula quando ela é verdadeira, denomina-se nível de significância e é simbolizado pela letra α e define-se o valor-p, como o menor nível de significância com que se rejeitaria H_0 . Após o cálculo do valor-p, pode-se estabelecer um valor para α e tem-se a seguinte regra geral de decisão para o teste de associação, valor-p $> \alpha$, não rejeita H_0 . Se ocorrer valor p $\leq \alpha$ rejeita-se H_0 .

O capítulo de resultados é descrito sobre os indicadores e sobre o tratamento estatístico realizado.

4 RESULTADOS

A análise dos resultados desta pesquisa deu-se primeiramente, com a finalidade de descobrir possíveis tendências, relações e padrões associados às variáveis estudadas, utilizamos a análise exploratória dos dados. E posteriormente verificar a existência de relação entre as variáveis utilizando técnicas estatísticas, o teste exato de Fisher.

4.1 ANÁLISE DA PRODUÇÃO DO CONHECIMENTO E A PERCEPÇÃO DO MERCADO

4.1.1 Perfil dos entrevistados

De acordo com os resultados obtidos da pesquisa com os 76 respondentes, foi possível determinar um perfil para os entrevistados. Sendo em sua maioria do sexo masculino (57,9%), com o grau de escolaridade Ensino superior completo (52,6%), isto é, mais da metade da amostra é composta por pessoas que possuem ensino superior completo. Sobre o meio de locomoção, o mais citado foi o Ônibus com (65,8%). Para uma compreensão mais visual, tem-se a Tabela 1 com os demais categorias e percentuais.

Tabela 1 - Variáveis sociodemográficas – 76 respondentes de Natal/RN

Variáveis	n	%
Qual a sua idade (em anos)?		
17 a 23 Anos	43	56,6%
24 a 30 anos	30	39,5%
Acima de 30 anos	3	3,9%
Gênero		
Masculino	44	57,9%
Feminino	29	38,2%
Prefiro não dizer	3	3,9%
Grau de Instrução		
Cursando o ensino médio	1	1,3%
Ensino Médio Completo	12	15,9%
Superior Incompleto	14	18,4%
Superior Completo	40	52,6%
Mestrado/Doutorado/Especializações	9	11,8%
Qual o seu principal meio de deslocamento para o Trabalho/instituição?		
Ônibus	50	65,8%
Carro próprio	11	14,5%
Moto	5	6,6%
Aplicativos pagos	4	5,3%
Bicicleta	4	5,3%
A pé	2	2,5%
Total	76	100,0%

Fonte: autor (2023).

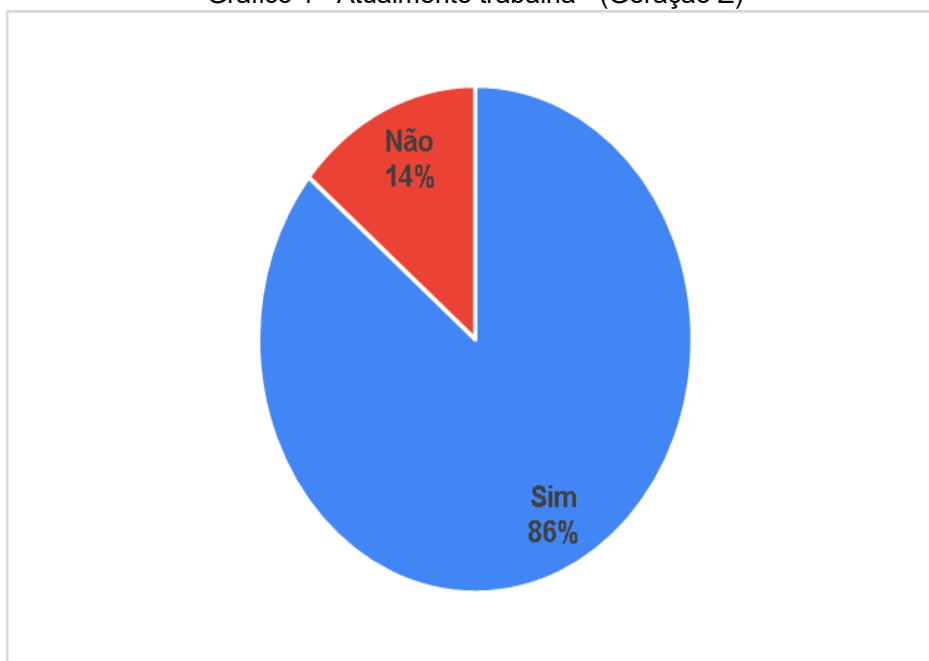
A Tabela fornece um resumo das respostas ao questionário aplicado para o desenvolvimento da presente pesquisa. A pesquisa foi realizada apenas na cidade de Natal/RN. Foi avaliado inicialmente dados como idade, gênero, grau de instrução e meio de deslocamento, afim de traçar um perfil dos respondentes.

4.1.2 Questões que norteiam a vida profissional

O banco de dados foi dividido em dois grupos, o grupo que compõem a geração Z e o grupo que compõem as gerações X e Y. Nessa sessão, será abordado apenas as respostas da Geração Z (43 respondentes). As respostas da percepção da vida profissional das demais gerações estará no anexo como tabelas auxiliares.

Observou-se no Gráfico 1 que 86% dos respondentes trabalham, isto é, exercem alguma atividade laboral. Vale ressaltar que está sendo detalhado as respostas da geração Z, no caso dessa pesquisa, respondentes que compreendem a faixa etária de 17 a 23 anos.

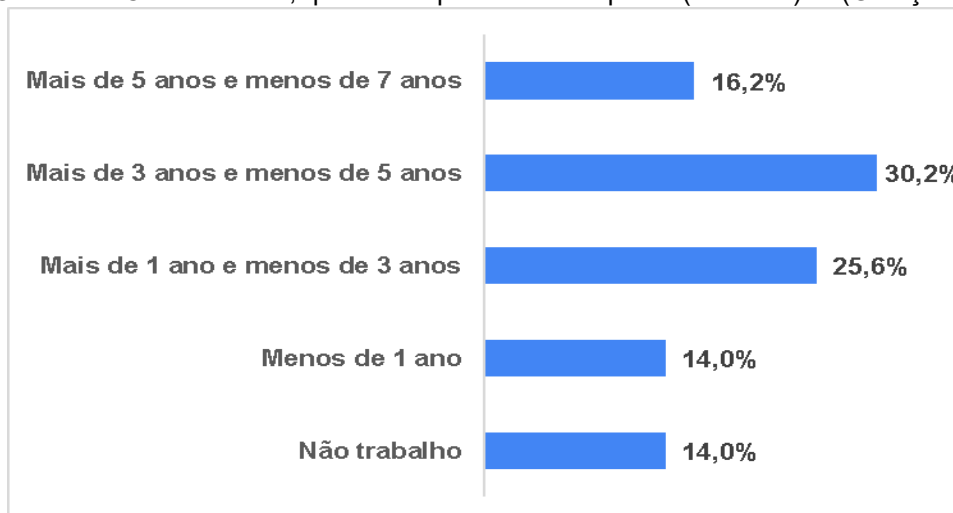
Gráfico 1 - Atualmente trabalha - (Geração Z)



Fonte: autor (2023).

Observa-se no Gráfico 2 que 30,2% dos respondentes exercem uma atividade laboral entre 3 e 5 anos, seguindo pela categoria mais de 1 ano a menos de 3 anos com 25,6%.

Gráfico 2 - Caso trabalhe, quanto tempo atua na empresa (em anos)? - (Geração Z)

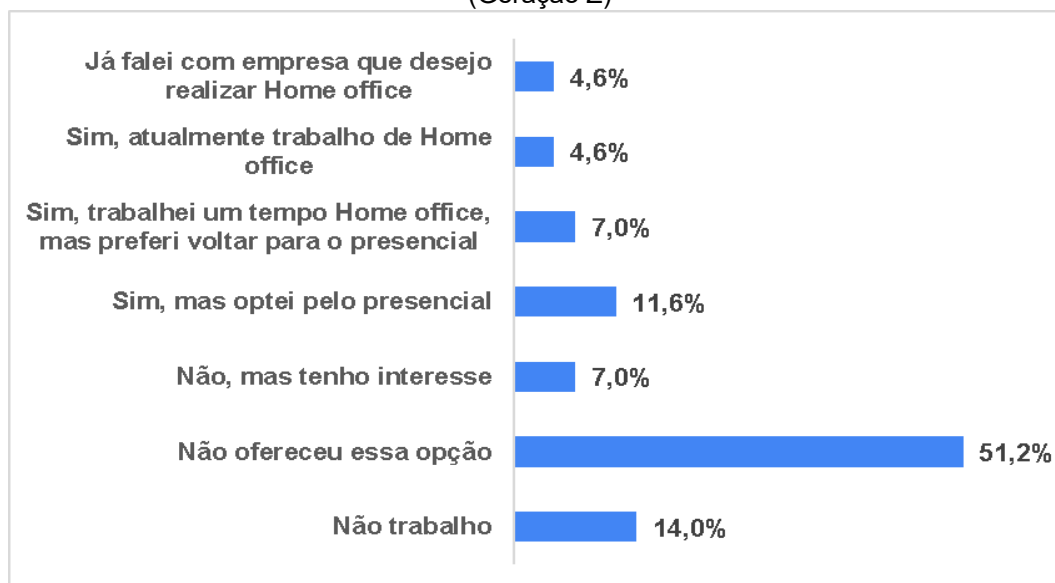


Fonte: autor (2023).

Dado a faixa etária da pesquisa ser uma faixa jovem, isso mostra que os jovens estão iniciando sua vida profissional cada vez mais cedo. Se observar as três primeiras categorias juntas (do Gráfico 2), nota-se que 72% dos entrevistados trabalham a mais de um ano e a menos de 7 anos.

O Gráfico 3 apresenta os resultados da opção pelas atividades Home office.

Gráfico 3 - Caso trabalhe, a empresa ofereceu a opção de realizar atividades Home office? - (Geração Z)



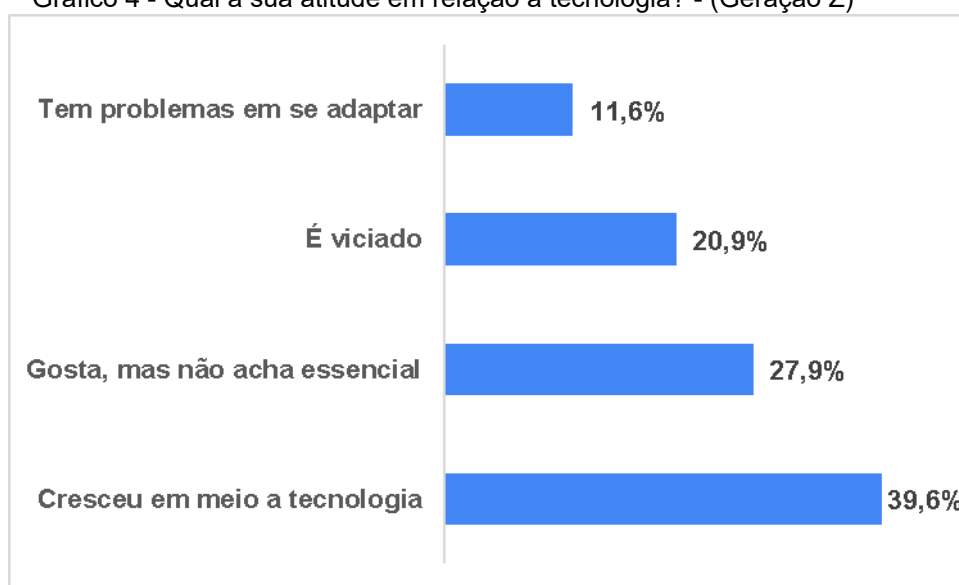
Fonte: autor (2023).

Observa-se no Gráfico 3 que 51,2% dos respondentes afirmaram que as empresas em que atuam, não ofereceram a opção de trabalho em formato home office e apenas 11,6% (soma das categorias: "já falei com empresa que desejo

realizar Home office” e “Não, mas tenho interesse”) dos entrevistados afirmam que gostariam desse tipo de formato. Após a pandemia ficou mais comum esse tipo de modalidade nos trabalhos pelo mundo, a modalidade passou a ser mais procurada por jovens e ser reconhecido como uma forma de trabalho mais dinâmica e que possibilita mais autonomia.

O Gráfico 4 apresenta a relação dos entrevistados com a tecnologia.

Gráfico 4 - Qual a sua atitude em relação a tecnologia? - (Geração Z)



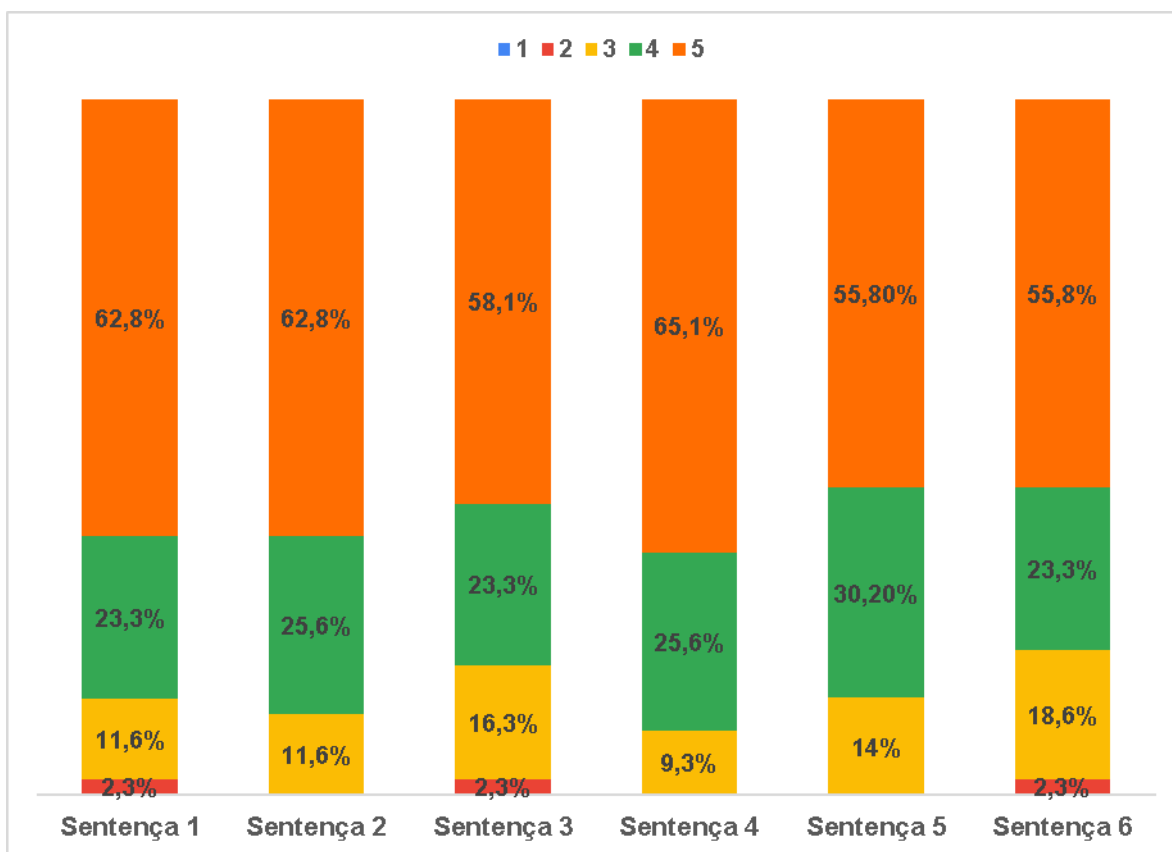
Fonte: autor (2023).

Em relação a tecnologia, 39,6% das pessoas informaram que cresceram em meio a tecnologia, acompanhados de 27,9% que informaram que gostam, mas não acham um item essencial. 20,9% dos respondentes informaram que são viciados e apenas 11,6% relataram que tem problemas de adaptação com internet.

As próximas questões são perguntas em forma de sentença, em que o respondente assinalou a categoria que mais se adequa a sua forma de pensar ou agir. São questões que tem como resposta uma escala tipo Likert, variando do ponto 1 ao 5, onde, quanto mais próximo de um, o respondente afirma que aquela sentença não é importante, o oposto acontece quando o entrevistado assinala a pontuação cinco, isto é, quanto mais próximo da pontuação cinco, mais importante é aquela sentença para o entrevistado.

O Gráfico 5 apresenta sentenças que os entrevistados pontuaram com base no esclarecimento feito sobre pontuação, apresentando os valores recebidos por todas as sentenças elencadas.

Gráfico 5 - Sentenças com escala Likert de cinco pontos - (Geração Z)



Legenda:

Sentença 1: Salário atrativo atualmente

Sentença 2: Poder fazer o que se gosta /realização profissional na relação de emprego

Sentença 3: Estabilidade no emprego que atua

Sentença 4: Empresa preocupada com a qualidade de vida dos funcionários na relação de emprego

Sentença 5: Empresa que ofereça horário flexível na relação de emprego

Sentença 6: Possibilidade de inovar na relação de emprego

Fonte: Autor (2023).

Observa-se no Gráfico 5 que, no geral, independentemente das sentenças os entrevistados consideram com maiores frequências as sentenças 4 e 5 como maior representação do que eles consideram como prioridade. As categorias juntas/somadas ultrapassam uma frequência de 75%. Por serem sentenças positivas e caracterizarem a vida laboral do entrevistado, pode-se concluir que para esta pesquisa os entrevistados da geração Z consideram atualmente seus salários atrativos (sentença 1), a possibilidade de fazer o que gosta e realização profissional (sentença 2), a estabilidade no emprego atual (sentença 3), que existe uma preocupação da empresa com a qualidade de vida dos funcionários (sentença 4), a

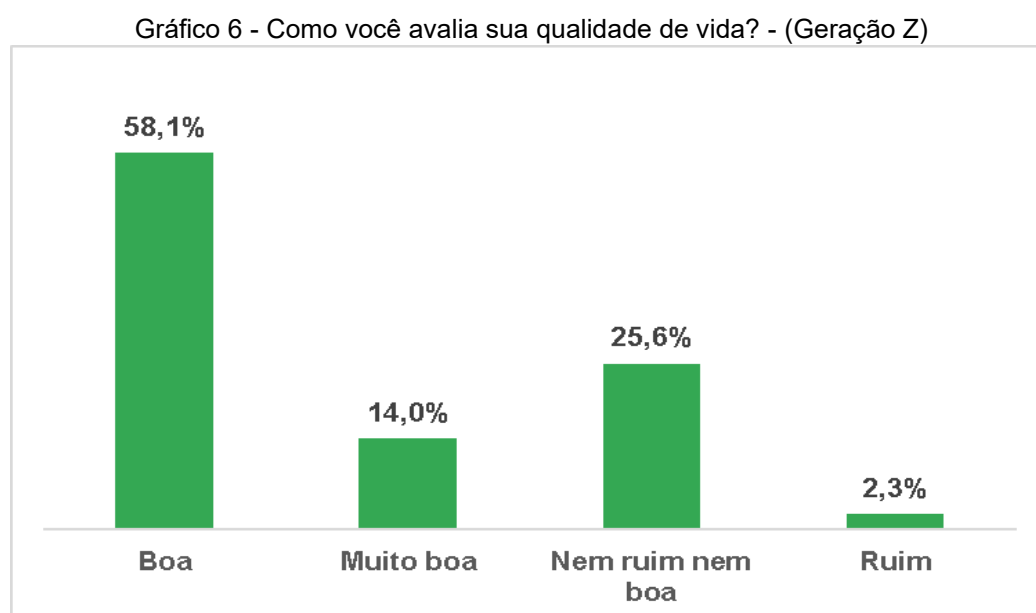
flexibilidade em relação ao horário de trabalho (sentença 5) e por último a sentença 6 a possibilidade de inovação no emprego.

A análise dessas sentenças ajuda a entender o que a geração Z busca nas relações de emprego e o que os motiva quando se fala em emprego.

4.1.3 Questões que norteiam qualidade de vida, saúde física e mental dos entrevistados

Como o banco de dados foi dividido em dois grupos, nessa sessão aborda apenas as respostas da Geração Z os (43 respondentes), as respostas da percepção da qualidade de vida das gerações X e Y está no anexo como tabelas auxiliares.

O Gráfico 6 apresenta os resultados da percepção em relação a qualidade de vida.

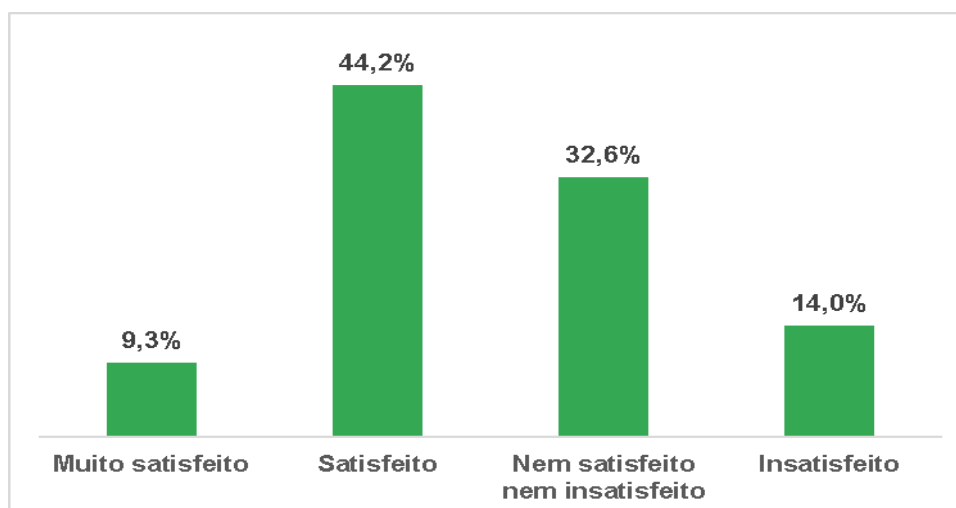


Fonte: Autor (2023).

Observa-se no Gráfico 6 que os respondentes da geração Z consideram a qualidade de vida como boa 58,1%, seguido da categoria nem ruim nem boa com 25,6%.

Já o Gráfico 7 apresenta os resultados dos respondentes quanto a percepção de como estar a saúde.

Gráfico 7 - Quão satisfeito(a) você está com sua saúde? - (Geração Z)

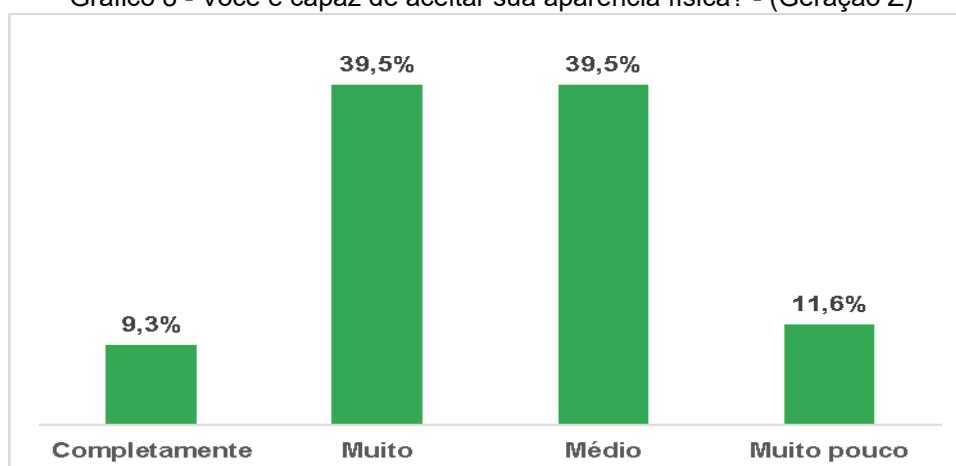


Fonte: Autor (2023).

Apenas 9,3% está muito satisfeito com sua saúde, conforme Gráfico 7. O grau de insatisfação está em 14,0%. A maioria dos respondentes estão satisfeitos ou em uma posição regular quanto a saúde.

O Gráfico 8 expressa o grau de aceitação quanto a aparência física dos respondentes.

Gráfico 8 - Você é capaz de aceitar sua aparência física? - (Geração Z)

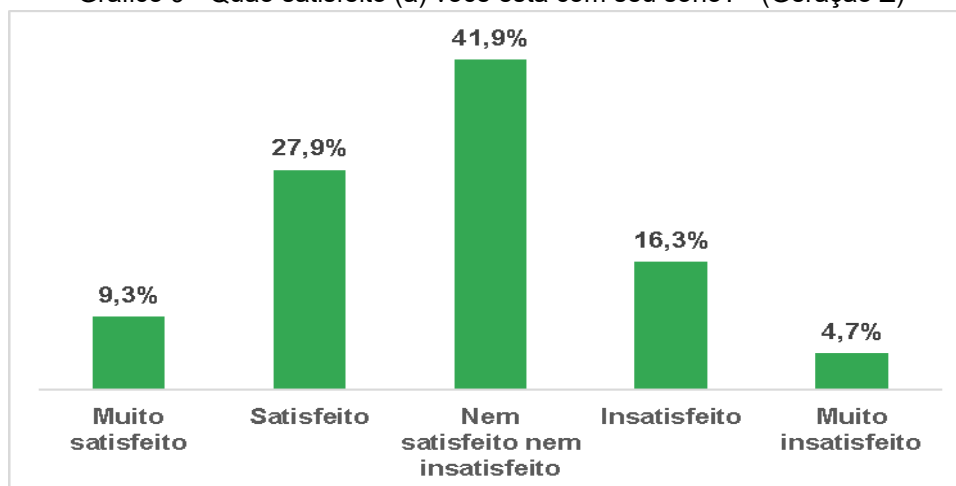


Fonte: Fonte: Autor (2023).

Observa-se no Gráfico 8 um empate entre as categorias muito e médio, ambas com 39,5% de representação no quesito aceitação da aparência física. É um assunto bem preocupante dado a faixa etária que envolve a geração Z. Uma geração com acesso ilimitado as mídias sociais, com acesso direto os padrões de beleza que a sociedade impõe, buscando cada vez mais a aceitação em grupos ou tribos de um padrão que só a mídia determina como importante.

Já o Gráfico 9 apresenta o quanto os respondentes estão satisfeitos com o sono.

Gráfico 9 - Quão satisfeito (a) você está com seu sono? - (Geração Z)

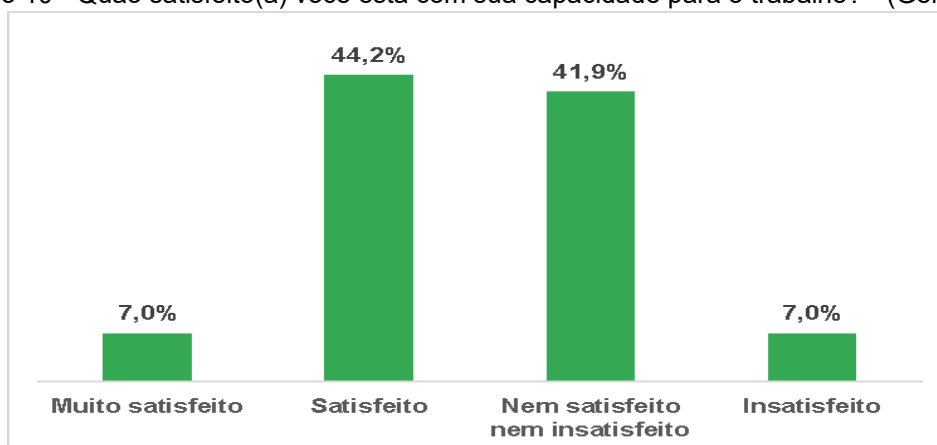


Fonte: Autor (2023).

Observa-se no Gráfico 9 uma grande indiferença com a satisfação do sono, 41,9% dos entrevistados da geração Z, afirmam não estarem nem satisfeitos nem insatisfeitos com o sono, algo que é tão importante não só para o rendimento e aprendizado, mas para com a saúde no geral.

O Gráfico 10 revela o nível de satisfação quanto à capacidade para o trabalho dos respondentes.

Gráfico 10 - Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho? - (Geração Z)

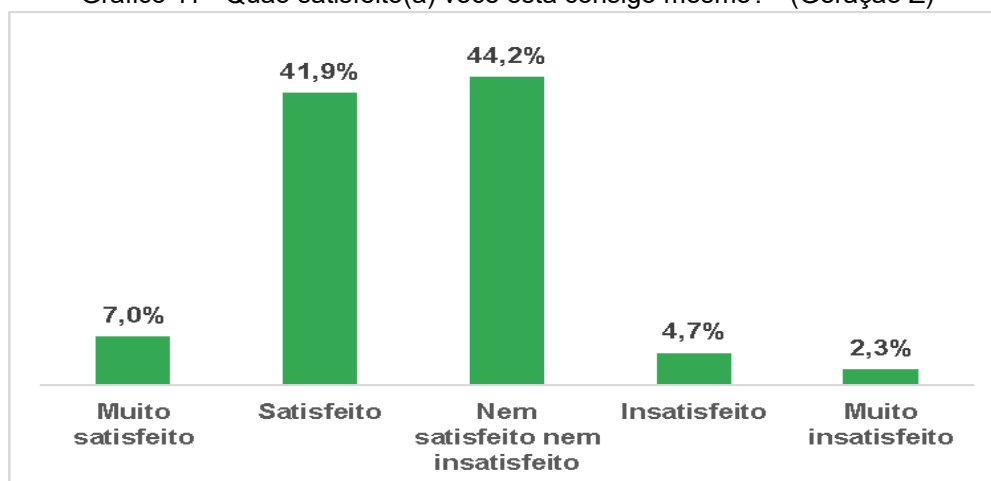


Fonte: Autor (2023).

Observa-se no Gráfico 10 que 44,2% dos entrevistados se percebem capazes para o trabalho. Acreditam que possuem os pré-requisitos necessários para o trabalho da atualidade.

Para entender os respondentes, foi perguntado qual o grau de satisfação deles consigo mesmo, apresentado os resultados no Gráfico 11.

Gráfico 11 - Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo? - (Geração Z)

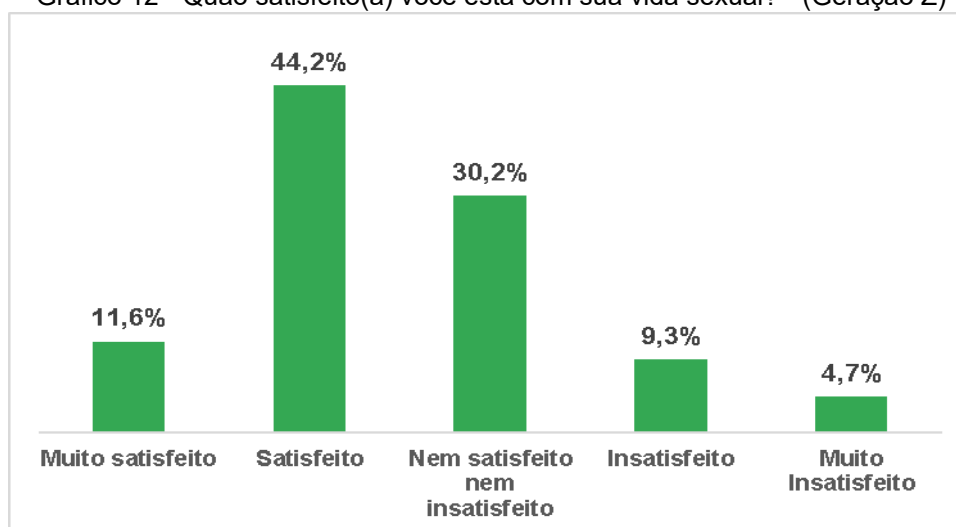


Fonte: Autor (2023).

Por meio do Gráfico 11, encontra-se que 44,2% dos entrevistados se caracterizam como nem satisfeito nem insatisfeito consigo mesmo, essa pergunta revela como os entrevistados se sentem apáticos quanto as questões da sua vida.

O Gráfico 12 diz respeito a satisfação com a vida sexual dos entrevistados.

Gráfico 12 - Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual? - (Geração Z)

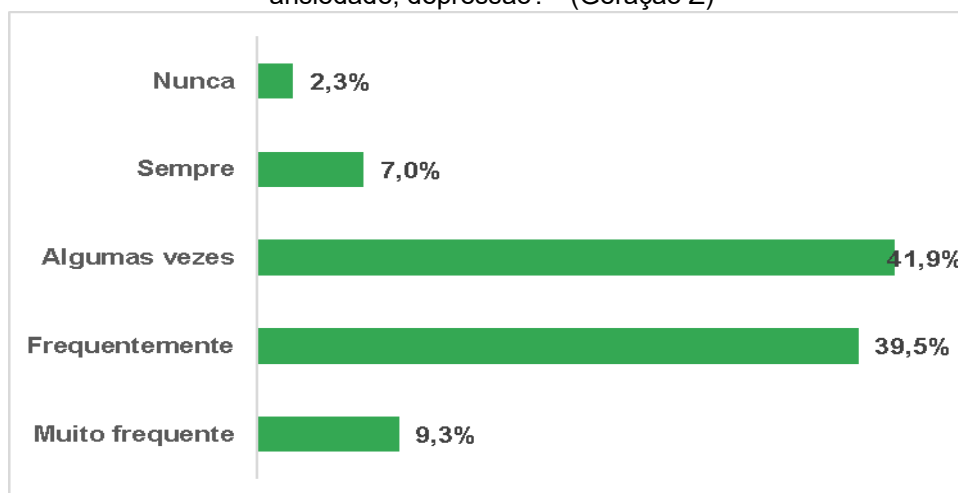


Fonte: Autor (2023).

Observa-se do Gráfico 12 que 44,12% dos entrevistados se percebem satisfeitos com a vida sexual. 14% se percebe como insatisfeito ou muito insatisfeito com sua vida sexual. Esses fatores de insatisfação podem atrapalhar a motivação para realização de atividades e o trabalho.

Buscando entender relações de humor e sentimentos negativos voltados para a geração Z, tem-se o Gráfico 13, resultado da pergunta sobre a frequência de sentimentos negativos.

Gráfico 13 - Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como: mau humor, desespero, ansiedade, depressão? - (Geração Z)



Fonte: Autor (2023).

Observa-se no Gráfico 13 uma grande frequência nas categorias “algumas vezes” e “frequentemente”. Se somar as duas categorias em questão chegamos a quase 50% dos entrevistados. Por se tratar de uma variável diretamente ligada a saúde mental é algo preocupante, principalmente por se tratar de uma faixa etária jovem, que está no início da vida laboral, a frequência de sentimentos negativos pode acarretar doenças que desequilibram todas as áreas da vida do entrevistado.

4.1.4 Correlação sobre o índice de desenvolvimento e a geração pesquisada

Com o objetivo de comparar a percepção da geração Z com as demais gerações, aplicou-se o teste Qui-Quadrado para verificar se existe diferença significativa nas percepções entre os dois grupos.

Como o interesse é saber se os grupos tinham percepções diferentes nas perguntas que norteiam a vida profissional e a qualidade de vida (saúde física e mental, assumindo $\alpha = 0,05$, encontrou-se todos os p-valores maiores que 0,05. Isso significa que não há evidências para se rejeitar H_0 , portando, não se pode afirmar que existe associação entre as variáveis, ou seja, as percepções dos grupos não diferem entrem si. Os grupos têm percepções parecidas na pesquisa abordada. Tal

resultado pode ser observado nas Tabelas 2 e 3, onde se verifica todos os p-valores maiores que 0,05.

Tabela 2 - Cruzamento entre os Grupos (Geração Z, Geração X e Y) e as variáveis que norteiam a vida Laboral – 76 respondentes de Natal/RN

Variáveis	Geração Z		Geração X e Y	
	n	%	n	%
Salário atrativo atualmente				
2	2,3%	1	0,0%	
3	11,6%	5	6,1%	2
4	23,3%	10	39,4%	13
5	62,8%	27	54,5%	18
P-valor 0,4263				
Poder fazer o que se gosta /realização profissional na relação de emprego				
2	0,0%		3,0%	1
3	11,6%	5	6,1%	2
4	25,6%	11	21,2%	7
5	62,8%	27	69,7%	23
P-valor 0,6478				
Estabilidade no emprego que atua				
2	2,3%	1	6,1%	2
3	16,3%	7	3,0%	1
4	23,3%	10	24,2%	8
5	58,1%	25	66,7%	22
P-valor 0,2614				
Empresa preocupada com a qualidade de vida dos funcionários na relação de emprego				
1	0,0%		3,0%	1
3	9,3%	4	9,1%	3
4	25,6%	11	27,3%	9
5	65,1%	28	60,6%	20
P-valor 0,8450				
Empresa que ofereça horário flexível na relação de emprego				
1	0,0%		6,1%	2
3	14,0%	6	9,1%	3
4	30,2%	13	30,3%	10
5	55,8%	24	54,5%	18
P-valor 0,6035				
Possibilidade de inovar na relação de emprego				
1	0,0%		3,0%	1
2	2,3%	1	0,0%	
3	18,6%	8	9,1%	3
4	23,3%	10	24,3%	8
5	55,8%	24	63,6%	21
P-valor 0,6556				

Fonte: Autor (2023).

Tabela 3 - Cruzamento entre os Grupos (Geração Z, Geração X e Y) e as variáveis que norteiam a qualidade de vida – 76 respondentes de Natal/RN

Variáveis	Geração Z		Geração X e Y	
	n	%	n	%
Como você avalia sua qualidade de vida?				
Boa	58,1%	25	42,4%	14
Muito boa	14,0%	6	18,2%	6
Nem ruim nem boa	25,6%	11	36,4%	12
Ruim	2,3%	1	3,0%	1
P-valor 0,6014				
Quão satisfeito(a) você está com sua saúde?				
Muito satisfeito	9,3%	4	24,2%	8
Satisfeito	44,2%	19	39,4%	13
Nem satisfeito nem insatisfeito	32,6%	14	36,4%	12
Insatisfeito	14,0%	6	0,0%	0
P-valor 0,0595				
Você é capaz de aceitar sua aparência física?				
Completamente	9,3%	4	15,2%	5
Muito	39,5%	17	39,4%	13
Médio	39,5%	17	45,5%	15
Muito pouco	11,6%	5	0,0%	0
P-valor 0,2094				
Quão satisfeito (a) você está com seu sono?				
Muito satisfeito	9,3%	4	18,2%	6
Satisfeito	27,9%	12	33,3%	11
Nem satisfeito nem insatisfeito	41,9%	18	36,4%	12
Insatisfeito	16,3%	7	9,1%	3
Muito insatisfeito	4,7%	2	3,0%	1
P-valor 0,6806				
Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?				
Muito satisfeito	7,0%	3	15,2%	5
Satisfeito	44,2%	19	33,3%	11
Nem satisfeito nem insatisfeito	41,9%	18	48,5%	16
Insatisfeito	7,0%	3	3,0%	1
P-valor 0,4792				
Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?				
Muito satisfeito	7,0%	3	15,2%	5
Satisfeito	41,9%	18	30,3%	10
Nem satisfeito nem insatisfeito	44,2%	19	54,5%	18
Insatisfeito	4,7%	2	0,0%	0
Muito insatisfeito	2,3%	1	0,0%	0
P-valor 0,3336				
Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?				
Muito satisfeito	11,6%	5	15,2%	5

Satisfeito	44,2%	19	27,3%	9
Nem satisfeito nem insatisfeito	30,2%	13	51,5%	17
Insatisfeito	9,3%	4	6,1%	2
Muito Insatisfeito	4,7%	2	0,0%	0
P-valor 0,2352				
Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?				
Muito frequente	9,3%	4	9,1%	3
Frequentemente	39,5%	17	45,5%	15
Algumas vezes	41,9%	18	36,4%	12
Sempre	7,0%	3	6,1%	2
Nunca	2,3%	1	3,0%	1
P-valor 0,9857				

Fonte: Autor (2023).

Com o objetivo de verificar se existe relação entre a vida profissional e a qualidade de vida da geração z, foi realizado os seguintes cruzamentos:

- “Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade para o trabalho? “ Versus “Como você avalia sua qualidade de vida? ”
- “Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade para o trabalho? “ Versus “Quão satisfeito (a) você está com sua saúde? ”
- “Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade para o trabalho? “ Versus “Quão satisfeito (a) você está consigo mesmo? ”

Por se tratar de cruzamento de variáveis qualitativas categóricas em uma escala likert de 5 pontos, isto é, (um cruzamento de variáveis que indicam uma qualidade e que foram categorizada em uma escala) e de uma amostra pequena, de apenas 43 respondentes (que compõem o grupo da Geração Z), fez-se necessário a união de algumas categorias, são elas: Satisfeito com Muito Satisfeito, Boa com Muito Boa, ruim com Muito Ruim e Insatisfeito com Muito Insatisfeito. A Tabela 4 apresenta o primeiro cruzamento de dados realizado.

Observa-se na Tabela 4 que há um p-valor menor que 0,05, isso significa que existe evidências estatísticas que comprovam a relação entres as variáveis apresentadas.

Tabela 4 - Cruzamento e teste Qui-Quadrado entre Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho? Versus Como você avalia sua qualidade de vida

Como você avalia sua qualidade de vida?	Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade para o trabalho?		
	Muito satisfeito/ Satisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Muito Insatisfeito/ Insatisfeito
Muito boa/boa	18 (81%)	12 (67%)	0
Nem ruim nem boa	4 (19%)	6 (33%)	1 (50%)
Ruim	0	0	1 (50%)
Total	22 (100%)	18 (100%)	3 (100%)
P-valor 0,000265			

Fonte: Autor (2023).

Na Tabela 4, pode-se afirmar que quanto mais satisfeito o entrevistado está com sua capacidade para o trabalho, melhor ele avalia a sua qualidade de vida como boa ou muito boa, o oposto também ocorre. Quanto mais insatisfeito o entrevistado está com sua capacidade para o trabalho ele se percebe com uma qualidade de vida ruim.

Já a Tabela 5 apresenta o cruzamento e teste Qui-Quadrado entre “Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade para o trabalho?” Versus “quão satisfeito (a) você está com sua saúde?”.

Tabela 5 - Cruzamento e teste Qui-Quadrado entre Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho? Versus quão satisfeito (a) você está com sua saúde?

Quão satisfeito(a) você está com sua saúde?	Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade para o trabalho?		
	Muito satisfeito/ Satisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Muito Insatisfeito/ Insatisfeito
Muito Satisfeito/Satisfeito	14 (64%)	8 (44%)	1 (33%)
Nem satisfeito nem insatisfeito	4 (18%)	9 (50%)	1 (33%)
Muito Insatisfeito/Insatisfeito	4 (18%)	1 (6%)	1 (33%)
Total	22 (100%)	18 (100%)	3 (100%)
P-valor 0,1987			

Fonte: Autor (2023).

Pode-se observar na Tabela 6, um complemento das informações de cruzamento da Tabela 5, aonde apresenta uma associação entre as variáveis “satisfeito com a capacidade para o trabalho” tem relação direta com a variável “satisfeito consigo mesmo”.

Pode-se afirmar com evidências estatísticas essa relação, pois o p-valor encontrado na estatística teste foi menor que 0,05.

Tabela 6 - Cruzamento e teste Qui-Quadrado entre Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho? Versus quão satisfeito (a) você está consigo mesmo?

Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade para o trabalho?		
	Muito satisfeito/Satisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Muito Insatisfeito/Insatisfeito
Muito satisfeito/Satisfeito	16	5	0
Nem satisfeito nem insatisfeito	4	13	2
Muito Insatisfeito/Insatisfeito	2	0	1
Total	22 (100%)	18 (100%)	3 (100%)
P-valor 0,00008			

Fonte: Autor (2023).

Quando se trata da percepção da vida laboral desses entrevistados, tem-se que a maioria acredita que tem um salário atrativo atualmente, poder fazer o que se gosta /realização profissional na relação de emprego além de ter estabilidade no emprego que atua.

Partindo para as questões que norteiam a qualidade de vida, tais como bem-estar físico e mental, vale ressaltar que algumas variáveis chamaram atenção ao decorrer desse estudo, são elas: a frequência de sentimentos negativos, somando as categorias “frequentemente” com “sempre temos”, tem-se um total de 46,5% dos respondentes que tem sentimentos de mau humor, desespero, ansiedade, depressão, índice alto para uma população tão jovem.

Outra variável que conota uma grande importância é a insatisfação do entrevistado com o seu sono, 41,9% afirmam que não estão satisfeitos nem insatisfeito com seu sono, algo que deveria ser de extrema importância a satisfação, pois se trata de uma variável totalmente ligada ao bem-estar e a saúde física do jovem.

Pode-se perceber que não existe, nesta pesquisa, diferença entre as percepções das gerações, tanto no domínio profissional quanto na qualidade de vida. As percepções entre a importância e satisfação dessas dimensões foram bem parecidas entre as gerações, fato comprovado com os testes Qui-quadrados realizados nesse estudo.

5 CONCLUSÃO

A partir do desenvolvimento de cada um dos objetivos específicos ao longo do trabalho, chega-se a um perfil para os entrevistados em sua maioria, do gênero masculino, ensino superior completo ou em andamento e que utilizam do transporte público para se locomover.

No tocante a existência de associação, quando se utiliza os Testes de Qui-quadrado, foi perceptível a dependência da variável capacidade para o trabalho está associada com a percepção da qualidade de vida e o quão esse indivíduo está satisfeito consigo mesmo. O teste comprova que quão mais satisfeito a geração Z está com a qualidade de vida e consigo mesmo, mais satisfeito ele estará com a sua capacidade para o trabalho. Com isso, compreende-se a importância do equilíbrio nas diferentes dimensões/áreas que contemplam a vida e o bem-estar. Sendo assim, esse trabalho conseguiu atingir e responder os questionamentos proposto a pesquisa.

O presente estudo mostrou-se satisfatório, sendo um meio de consulta para avaliação do comportamento da geração Z. As estatísticas apresentadas por meio do questionário aplicado revelam o padrão da geração estudada e também a relevância do estudo para o meio social e acadêmico.

Sugere-se para trabalhos futuros o aprofundamento sobre a temática de bem-estar e os tipos de gerações, avaliando os impactos ocasionados pelos cenários globais que são apresentados.

REFERÊNCIAS

- ARAUJO, J.M et al. As contribuições da gestão estratégica de pessoas para qualidade de vida no trabalho: uma análise da percepção dos trabalhadores de empresas de eventos e cerimoniais do Rio Grande do Norte. **RITUR - Revista Iberoamericana de Turismo**. v. 12 n. 02. 2022.
- BARBOSA, S. C.; SOUZA, S.; MOREIRA, J. S. A fadiga por compaixão como ameaça à qualidade de vida profissional em prestadores de serviços hospitalares. **Rev. Psicol.**, Organ. Trab., Florianópolis, v. 14, n. 3, p. 315-323, set. 2014.
- BARHAM, D. J; VANALLI, A. C. Trabalho e família: perspectivas teóricas e desafios atuais. **Rev. Psicol.**, Organ. Trab. Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 47-59, abr. 2012. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000100005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 10 Jul. 2023.
- BERKOWITZ, E. N.; KERIN, R. A.; HARTLEY, S. W.; RUDELIUS, W. **Marketing**. Vol. 2. Rio de Janeiro: LTC, 2003.
- BORGES, L. O.; MOURÃO, L. **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013.
- BUSSAB, W. O.; MORETTIN, P. A. (2010). **Estatística básica**. 6ª ed. São Paulo: Saraiva.
- CARVALHO JÚNIOR, G.; COSTA, A. **Plenitude: Aplicativo mobile para melhorar a qualidade de vida de pessoas com transtornos depressivos e ansiedade**. In: ESCOLA REGIONAL DE COMPUTAÇÃO DO CEARÁ, MARANHÃO E PIAUÍ (ERCEMAPI), 8., 2020, Evento Online. Anais[...]. Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, 2020 . p. 268-275. DOI: <https://doi.org/10.5753/ercemapi.2020.11494>.
- CERETTA, S. B.; FROEMMING, L. M. **Geração Z**: compreendendo os hábitos de consumo da geração emergente. RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar, v. 3, n. 2, art. 2, p. 15-24, 2011.
- CHAMBEL, M. J.; SANTOS, M. V. Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. **Estudos de Psicologia**, 14(1), 49-57. 2009. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/VhRJn7tms5XXXF8q443dWGs/?lang=pt> acesso em 8 jun. 2023.
- CIRIACO, D. **O que é a geração z?** [s/l]. 08 jul.2009.
- CLARK, S.C. **Borders between work and home, and work/family conflict**. Trabalho apresentado na Academy of Management Conference, Denver, CO. 2005.
- CVENKEL, N. **Multigenerational Workforce and Well-Being in the Twenty-First-Century Workplace**. In Cvenkel, N. (Org.). Well-Being in the Workplace: governance and sustainability Insights to promote Workplace health (page. 191-224). Singapore: Springer. 2020.
- ERICKSON, T. **E agora geração X?** Como se manter no auge profissional e exercer liderança plena numa época de intensa transformação. Rio de Janeiro: Elsevier. 2011.

- FERREIRA, A. H. **Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1988, p. 214.
- FLECK, M.P.A. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Revista Brasileira de Psiquiatria** 21(1):19-28. 1999.
- FLECK, M.P.A. O instrumento de avaliação de qualidade de vida abreviado da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-breve): aplicação da versão em português. *Revista de Saúde Pública* 22(2), (no prelo). 2000.
- FREIRE, M. G. **Qualidade de vida no trabalho**. 2013. 35 f. Monografia (Graduação) - Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas - FATECS, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2013. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/3959>. Acesso em 23 jun. 2023.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas S/A. 2002.
- GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GREENHAUS, J.; KOSSEK, E. **The Contemporary Career: A Work–Home Perspective**. 2014.
- GREENHAUS, J.; POWELL, G. **When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment**. 2006.
- GRUBB, V. M. **Conflito de gerações: desafios e estratégias para gerenciar quatro gerações no ambiente de trabalho**. São Paulo: Autêntica Business. 2018.
- HOLANDA FERREIRA, A. B. de. **Dicionário Aurélio escolar da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1988. **HOUAISS**, Instituto Antonio Houaiss.
- KAMPF, C. **A geração Z e o papel das tecnologias digitais na construção do pensamento**. *Com Ciência*, Campinas, n. 131, 2011. Disponível em http://comciencia.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-76542011000700004&lng=pt&nrm=iso. acesso em 28 ago. 2023.
- KOTLER, P. **Administração de marketing: análise, planejamento, implementação e controle**/ Philip Kotler; tradução Ailton Bomfim Brandão – 5. Ed. São Paulo: Atlas, 1998.
- KOTLER, P.; ARMSTRONG, G. **Princípios de marketing**. Rio de Janeiro: LTC, 1999.
- LIMONGI FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. In: *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2003. p. 189-189.
- LIRIO, A. B.; GALLON, S.; COSTA, C.; PAULI, J. Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. **Gestão & Regionalidade**, [S. l.], v. 36, n. 107, 2020. Disponível em: https://www.seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/5398. Acesso em: 1 maio. 2023.
- MAGALHÃES, M. N.; LIMA, A. C. P. **Noções de Probabilidade e Estatística**. 7ª ed. São Paulo: Edusp. 2009.
- MALHOTRA, N K. **Introdução à pesquisa de marketing**/ Naresh K. Malhotra; tradução Robert Brian Taylor – 1. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

- MAURER, A. L. **As gerações Y e Z e suas âncoras de carreira: contribuições para a gestão estratégica de operações.** 2013.
- MENETTI, S. A. P. **O comprometimento organizacional da Geração Y no Setor de Conhecimento Intensivo** / Sandra Aparecida Pagliaci Pulino Menetti. São Caetano do Sul: USCS / Universidade Municipal de São Caetano do Sul, 2013.
- OLIVEIRA, S. **Geração Y: ser potencial ou ser talento? Faça por merecer.** São Paulo: Integrare. 2010.
- OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V.C; BITENCOURT, B. M. **Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em Geração Y no Brasil?** O&S - Salvador, v.19 - n.62, p. 551-558 - julho/setembro – 2012.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico.** 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.
- RODRIGUES, B. L. F. **Work engagement e enriquecimento trabalho - família: a influência das características de família.** Dissertação de mestrado, Universidade do Minho. 2015.
- SAMPAIO, J. R. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Rev. Psicol.**, Organ. Trab. Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 121-136, abr. 2012. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572012000100011&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 23 jun. 2023.
- SCHIFFMAN, L. G.; KANUK, L. L. **Comportamento do consumidor.** Rio de Janeiro: LTC, 2000.
- TAPSCOTT, D. A hora da geração digital: como os jovens que cresceram usando a internet estão mudando tudo, das empresas aos governos. Rio de Janeiro: Agir Negócios, 2010.
- TEIXEIRA, A. S. **Limites entre a vida profissional e pessoal de trabalhadores remotos: uma análise das relações entre flexibilidade e conflito trabalho-família.** 2022. 48 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2022.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2000.
- VIEIRA, S. **Elementos de estatística.** 4ª ed. São Paulo: Atlas. 2003.

APÊNDICE

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO

Análise de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional da geração Z

Prezado (a),

Estou desenvolvendo meu trabalho de conclusão de curso com a temática de identificar as características da geração Z e o seu equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Para atingir tal propósito, gostaria de contar com a sua colaboração na condição de participante, o tempo total estimado para responder os questionários é de 2 minutos.

Alguns preceitos éticos guiam o desenvolvimento do estudo, são eles: o sujeito adere voluntariamente ao estudo, ciente da natureza e circunstância que envolvem o processo de estudo; o sujeito não será exposto a riscos maiores que os ganhos advindos do estudo; a identidade do sujeito será protegida; o sujeito deverá ser tratado respeitosamente, os resultados serão baseados nos dados sem distorções, respeitando-se a vontade do sujeito quanto ao não registro de determinados dados.]

Certo de poder contar com a anuência a meu pedido, desde já agradeço!

*** Indica uma pergunta obrigatória**

1. TERMO DE CONSENTIMENTO: *

Aceitando os preceitos éticos apresentados, concordo em participar da pesquisa, permitindo ser entrevistado pelo pesquisador.

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

2. Qual a sua idade (em anos)? *

Marcar apenas uma oval.

Menos de 17 anos

17 a 28 anos

29 a 40 anos

41 a 52 anos

Acima de 52 anos

3. Qual o seu sexo? *

Marcar apenas uma oval.

Masculino

Feminino

Prefiro não dizer

4. Qual o seu grau de instrução? *

Marcar apenas uma oval.

Ensino Médio Completo

Superior Incompleto

Superior Completo

Mestrado/Doutorado/Especializações

Outro: _____

5. Qual o seu principal meio de deslocamento para o Trabalho/instituição? *

- Carro próprio
- Moto
- Ônibus
- Aplicativos pagos
- A pé
- Bicicleta
- Não trabalho
- Outro: _____

6. Atualmente você trabalha? *

- Sim
- Não

7. Caso trabalhe, quanto tempo atua na empresa (em anos)? *

- Não trabalho
- Menos de 1 ano
- Mais de 1 ano e menos de 3 anos
- Mais de 3 anos e menos de 5 anos
- Mais de 5 anos e menos de 7 anos
- Mais de 7 anos e menos de 10 anos
- Mais de 10 anos

8. Caso trabalhe, a empresa ofereceu a opção de realizar atividades Home office? *

- Não trabalho
- Sim, mas optei pelo presencial
- Não
- Não, mas tenho interesse
- Já falei com empresa que desejo realizar Home office
- Sim, trabalhei um tempo Home office, mas preferi voltar para o presencial
- Sim, atualmente trabalho de Home office
- Sim, Atualmente trabalho de forma híbrida

9. Em relação ao Home office, quais vantagens você observa? É possível marcar* mais de uma opção.

Marque todas que se aplicam.

- Não realizar locomoção para o trabalho
- Ganho de tempo
- Maior proximidade com a família
- Mais tempo com a família
- Maior independência no trabalho
- Privacidade
- Conforto
- Flexibilidade
- Possibilidade de realizar outra tarefa de modo simultâneo
- Outro: _____

10. Quais desvantagens você observa com o Home office? É possível marcar mais de uma opção. *

Marque todas que se aplicam.

- Aumento de trabalho
- Indefinição de horários de trabalho e lazer
- Falta de comunicação com superiores imediatos
- Falta de privacidade
- Falta de apoio da família
- Ruídos no ambiente
- Muitas pessoas na casa
- Falta de recursos tecnológicos
- Outro: _____

11. Qual é a principal rede social que você usa? *

- Facebook
- Instagram
- Tik Tok
- Twitter
- WhatsApp
- Outro: _____

12. Qual a sua atitude em relação a tecnologia? *

- Cresceu em meio a tecnologia
- Gosta, mas não acha essencial
- É viciado
- Tem problemas em se adaptar
- Outro: _____

13. Como se sente em relação ao trabalho em equipe? *

- Prefere trabalhar sozinho
- Valoriza a colaboração em equipe
- Evita quando possível
- Não consegue trabalhar em equipe
- Outro: _____

As perguntas seguintes trata-se de como você se **sente** a respeito de algumas sentenças, lembre-se, **não há resposta certa ou errada.**

14. O quanto você considera **Salário atrativo** atualmente *

1 2 3 4 5

Não Mais importante

15. O quanto você considera **Possibilidade de crescimento** na empresa que você atua *

1 2 3 4 5

Não Mais importante

16. O quanto você considera **Poder fazer o que se gosta/realização profissional** na relação de emprego *

1 2 3 4 5

Não Mais importante

17. O quanto você considera **Estabilidade no emprego** que atua *

1 2 3 4 5

Não Mais importante

18. O quanto você considera **Empresa preocupada com a qualidade de vida dos funcionários** na relação de emprego *

1 2 3 4 5

Não Mais importante

19. quanto você considera **Empresa que ofereça horário flexível** na relação de emprego *

2 3 4 5

Não Mais importante

20. O quanto você considera **Possibilidade de inovar** na relação de emprego *

1 2 3 4 5

Não Mais importante

21. Como você gostaria de ser recompensado por seu bom desempenho? *

- Incentivos financeiros
- Promoção
- Reconhecimento profissional/elogios
- Cursos e treinamentos
- Prêmios (viagem, hotel, restaurante)
- Aumento dos benefícios
- Flexibilidade quanto ao horário e local de trabalho
- Concessão de dias adicionais de férias

22. Como você avalia sua qualidade de vida?

- Muito ruim
- Ruim
- Nem ruim nem boa
- Boa
- Muito boa

23. Quão satisfeito(a) você está com sua saúde?

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito nem insatisfeito
- Satisfeito
- Muito satisfeito

24. Você é capaz de aceitar sua aparência física?

- Nada
- Muito pouco
- Médio
- Muito
- Completamente

25. Quão satisfeito (a) você está com seu sono?

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito nem insatisfeito
- Satisfeito
- muito satisfeito

26. Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito nem insatisfeito
- Satisfeito
- Muito satisfeito

27. Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito nem insatisfeito
- Satisfeito
- Muito satisfeito

28. Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito nem insatisfeito
- Satisfeito
- Muito satisfeito

29. Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?

- Nunca
- Algumas vezes
- Frequentemente
- Muito frequente
- Sempre

30. Comentários ou sugestões sobre o tema
