

O que faz um jovem da Geração Z escolher permanecer em uma empresa ou buscar uma nova oportunidade?

Por Guilherme Barbosa Correia



Fonte: Elaborado pelo autor com auxílio de IA (ChatGPT/DALL-E), 2026.

Uma nova geração, novos desafios

A entrada da Geração Z no mercado de trabalho tem provocado mudanças importantes na forma como empresas, gestores e profissionais compreendem as relações de trabalho.

Nascidos em um contexto de intensa transformação tecnológica, esses jovens chegam às organizações trazendo expectativas que vão além da remuneração, valorizando propósito, desenvolvimento profissional, qualidade de vida e ambientes de trabalho mais colaborativos.



Fonte: Elaborado pelo autor com auxílio de IA (ChatGPT/DALL-E), 2026.

Os desafios da inserção profissional

A inserção no mercado de trabalho dessa geração ocorre em um cenário marcado por desafios, destacando a dificuldade de conseguir o primeiro emprego, a exigência de experiência profissional, a competitividade do mercado e os impactos provocados pela pandemia de COVID-19.

Muitos jovens relatam sentimentos de ansiedade, insegurança e frustração durante esse processo, evidenciando que o trabalho influencia não apenas a renda, mas também o bem-estar e a saúde mental.



Fonte: Elaborado pelo autor com auxílio de IA (ChatGPT/DALL-E), 2026.

O que a Geração Z espera das organizações

Diferentemente da visão de que os jovens buscam apenas salários elevados, os estudos mostram que fatores como realização pessoal, possibilidade de aprendizado, reconhecimento, autonomia, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e impacto social das atividades desempenhadas ocupam posição central em suas expectativas de carreira.

A estabilidade financeira continua sendo importante, porém passa a coexistir com o desejo de trabalhar em organizações alinhadas aos seus valores, que ofereçam um ambiente saudável e outras vantagens para além do dinheiro.

Motivação, reconhecimento e justiça no trabalho

A pesquisa sobre satisfação e motivação no trabalho evidencia ainda que a percepção de justiça influencia diretamente o comprometimento desses novos profissionais.

Não se trata apenas do valor recebido, mas da sensação de que o esforço realizado é reconhecido de maneira justa, transparente e coerente com as responsabilidades desempenhadas.

Ambientes em que há comunicação clara, reconhecimento e oportunidades de crescimento tendem a apresentar maior satisfação e engajamento.

Empreendedorismo e o universo das *startups*

Os estudos também discutem o crescente interesse da Geração Z pelo empreendedorismo e pelas *startups*, diante das especificidades desse tipo de empresa.

Os jovens demonstram características como criatividade, disposição para inovar, facilidade de adaptação às mudanças e interesse por estruturas organizacionais menos hierarquizadas.

Entretanto, as pesquisas alertam que o sucesso de uma *startup*, da mesma forma que empresas tradicionais, não depende apenas de boas ideias. Planejamento, conhecimento técnico, gestão eficiente, capacidade de trabalhar em equipe e desenvolvimento contínuo permanecem sendo fatores essenciais para a sustentabilidade dos negócios.

Por esse motivo, existe a necessidade de combinar perfis profissionais diferentes dentro das equipes.



Fonte: Elaborado pelo autor com auxílio de IA (ChatGPT/DALL·E), 2026.

Por que os jovens deixam as organizações?

Uma característica dessa geração refere-se à rotatividade voluntária.

A decisão de deixar uma organização não está relacionada exclusivamente à remuneração. Falta de reconhecimento, ausência de perspectivas de crescimento, dificuldades de relacionamento com lideranças, desalinhamento entre valores pessoais e organizacionais e ambientes de trabalho pouco saudáveis figuram entre os principais fatores que levam jovens profissionais a buscar novas oportunidades.

Esse cenário reforça a necessidade de práticas de gestão de pessoas que promovam desenvolvimento, diálogo e valorização dos colaboradores.

Um desafio para a gestão de pessoas

As organizações são desafiadas a repensar suas estratégias de atração, desenvolvimento e retenção de talentos.

Compreender os valores da Geração Z não significa atender a todas as expectativas individuais, mas reconhecer que ambientes pautados em respeito, ética, aprendizado contínuo, reconhecimento e oportunidades de crescimento tendem a favorecer tanto o desempenho organizacional quanto o bem-estar dos profissionais.

Referências

- Ceribeli, H. B., Lourenço, R. F., & de Albuquerque Maranhão, C. M. S. (2023). As dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho eo bem-estar da geração Z. **Revista Gestão & Conexões**, 12(2), 5-26.
- Melo, A.; Barboza, M.; Felix, B.; Batista dos Santos, A. (2019). Identidade da Geração Z na Gestão ne Startups. **Revista Alcance**. 26. 320. 10.14210/alcance.v26n3(Set/Dez).p320-333.
- Matta, L.; Carvalho Neto, A.; Diniz, D. (2024). Razões da Rotatividade Voluntária: Um Estudo Com Jovens Da Geração Z. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace**. 15. 10.13059/racef.v15i2.1117.
- Dos Santos, S. S. S., Olivo, A. M., Petry, D. R., & Oro, I. M. (2019). Satisfação e motivação no trabalho: insights sobre percepção da justiça distributiva e remuneração estratégica por indivíduos da Geração Z. **Revista de Ciências da Administração**, 21(54), 77-94.
- Ceribeli, H. B., Rocha, M. N., Maciel, G. N., & Inácio, R. D. O. (2023). Valores da Geração Z no trabalho. **Gestão & Planejamento-G&P**, 24.

+ NGDI INFORMA

Saiba mais sobre o projeto NGDI Informa. Entre em contato por um dos nossos canais.

Endereço: Rod. MS 141 KM 02 – Naviraí-MS

Telefone: (67) 3409-3456

E-mail: ngdi.ufms@gmail.com

**Acesse mais
boletins**

