

REALIDADES INVISÍVEIS: UMA ANÁLISE DA SAÚDE MENTAL DA 'GERAÇÃO Z' NO AMBIENTE DE TRABALHO

EDILENE ROCHA CARMO

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA (UESB)

FABIO VINICIUS DE MACEDO BERGAMO

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA (UESB)

REALIDADES INVISÍVEIS: UMA ANÁLISE DA SAÚDE MENTAL DA GERAÇÃO Z NO AMBIENTE DE TRABALHO

1 INTRODUÇÃO

Em meio ao cenário empresarial contemporâneo que se compara a uma montanha-russa de transformações constantes e intensa competitividade, é perceptível uma inclinação das organizações em direção aos profissionais da Geração Z. De acordo com Toledo, Albuquerque e Magalhães (2012), a Geração Z não tem data de início definida, em muitos estudos considera-se como parte da Geração Y, abrangendo os indivíduos com data de nascimento entre 1990 e 2010. Estima-se que em 2025, esse grupo demográfico representará cerca de 27% da força de trabalho global (World Economic Forum [WEF], 2022).

No entanto, é fundamental reconhecer que, à medida que essa geração ingressa no mercado profissional, as organizações devem estar atentas às suas necessidades e desejos específicos, tais como flexibilidade no trabalho, inclusão e diversidade. Entre essas questões, uma das mais cruciais tem sido a saúde mental, que é derivada de diversos aspectos relacionados ao ambiente e a cultura organizacional das empresas.

O Relatório do Bem-Estar (Betterfly, 2022) realizado com mais de 4 mil entrevistados de diversos países, incluindo o Brasil, demonstrou que os jovens profissionais são os que relatam maior exaustão e sensação de burnout no ambiente de trabalho. Ainda, um estudo realizado pela Cigna (2022) apontou que aproximadamente 91% dos indivíduos pertencentes a Geração Z vivenciam estresse no trabalho e em relação ao grau de satisfação, 48% responderam que estão menos satisfeitos com a experiência ocupacional.

Frente a realidade social que se vivencia atualmente, a saúde mental no ambiente de trabalho é um assunto necessário a ser abordado, especialmente, da Geração Z, que está ingressando cada vez mais no mercado de trabalho e representa uma parcela considerável da força laboral presente e vindoura (Forbes, 2023). Diante disso, este estudo objetiva analisar a influência do estresse, depressão e ansiedade na saúde mental de jovens profissionais da Geração Z. A relevância desta pesquisa se estende do âmbito acadêmico ao profissional e social, dado sua contribuição para promoção de conhecimento, compreensão e desenvolvimento de estratégias para enfrentar os desafios relacionados à saúde mental dessa geração no trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Saúde mental ocupacional

Ao considerar a importância do bem-estar dos trabalhadores, a saúde mental se configura como um pilar indispensável da saúde ocupacional, uma vez que, exerce fortes influências no estado físico e emocional desses indivíduos. Bernardo e Garbin (2011) dizem que tanto a área da saúde mental quanto ocupacional possuem considerável complexidade e ambas apresentam um acentuado aspecto social. Desse modo, o estudo e atenção a essas esferas são imperativos para melhorar a saúde e qualidade de vida no trabalho.

Segundo Jacques (2007), a inclusão da psicologia no âmbito da saúde ocupacional possibilita diversas formas de atuação, em especial, a identificação do nexo causal entre trabalho e adoecimento mental. Sendo assim, a conexão entre essas áreas viabiliza uma abordagem mais abrangente, bem como uma compreensão aprofundada das questões envolvidas em torno do tema, o que permite uma visão holística da saúde do trabalhador, além de corroborar para o desenvolvimento de estratégias mais congruentes de promoção da saúde mental no ambiente laboral.

Para Paula *et al.* (2023), devido a intricância da interação entre saúde mental e trabalho,

é pertinente que as empresas estejam atentas aos indícios de problemas psicológicos que possam afetar seus funcionários, tais como mudanças no comportamento, flutuações no humor, absenteísmo e baixa produtividade. Todavia, Oliveira (2023) diz que muitas organizações carecem de profissionais adequados e habilitados para identificar quaisquer alterações na conduta dos seus colaboradores, principalmente quando essas manifestações estão na fase inicial.

Contudo, é válido reconhecer que a abordagem das empresas em relação à saúde psicológica de sua força laboral não é uma questão simples, dado suas prioridades frequentemente, direcionadas para melhorias financeiras e cumprimento de metas de desempenho. De acordo com Oliveira e Paula (2021), grande parte das empresas priorizam uma gestão orientada por resultados, com o estabelecimento de metas que na maioria das vezes são difíceis de atingir. Assim, a constante pressão por produtividade, eficiência, rapidez e inovação pode afetar de forma substancial a saúde dos trabalhadores, tanto física quanto mental.

Diante disso, discutir a respeito da saúde psicológica da força laboral é uma necessidade premente, que não deve se restringir apenas ao âmbito acadêmico, mas abranger toda a população, uma vez que, não tem nexos considerar o bem-estar destes sem avaliar o sofrimento e o esgotamento mental que enfrentam (Penteado & Coradassi, 2023). Destarte, dada a importância nessa esfera, é crucial a sua conscientização e atenção, segundo Oliveira (2023, p. 64), “a saúde mental é a principal ferramenta de trabalho das corporações, e qualquer desequilíbrio nessa área pode afetar a produtividade, a harmonia entre os departamentos e o bem-estar dos funcionários”.

A ênfase excessiva por resultados financeiros pode resultar na negligência com a saúde psicológica dos trabalhadores. É importante reconhecer que a saúde mental exerce fortes influências na produtividade e no sucesso geral da organização uma vez que, para manter resultados consistentes, assegurar que a equipe esteja saudável e motivada se tornam aspectos primordiais. Portanto, as empresas que priorizam o bem-estar de seus funcionários ao proporcionar ambientes de trabalho adequados, oportunidades de desenvolvimento profissional, incentivos e vantagens adicionais têm uma vantagem competitiva em relação àquelas que mantêm práticas autocráticas (Oliveira, 2023).

2.2 Geração Z e o mundo do trabalho

Em um cenário em que a tecnologia avança vertiginosamente, a informação flui de forma instantânea e as redes sociais são consideradas o epicentro da comunicação e interação, a Geração Z surge como impulsionadora de uma revolução que transcende fronteiras tecnológicas, sociais e culturais. É a primeira geração verdadeiramente nativa digital, pois desde o nascimento, os dispositivos tecnológicos têm sido uma parte intrínseca e inerente de suas vidas (Lanier, 2017).

Para Sladek e Miller (2018), a designação ‘Geração Z’ possui uma conotação simbólica, pois, o uso da última letra do alfabeto reflete a noção de que essa geração trouxe mudanças profundas, além de romper com diversas convenções do século passado ao redefinir papéis que anteriormente estavam estabelecidos. Nesse contexto, a escolha da nomenclatura configura-se como uma forma de reconhecer o impacto significativo desta geração na transição para uma nova era de transformações nas dinâmicas sociais e culturais.

À medida que a Geração Z adentra ao mercado de trabalho, surgem os desafios para as empresas em gerenciar profissionais de múltiplas gerações, os quais possuem perspectivas, experiências e habilidades distintas. Segundo Urick (2019), essas diferenças geracionais no ambiente laboral, podem resultar em preconceitos, generalizações, interpretações equivocadas e conseqüentemente, desencadear conflitos. Dessa forma, torna-se fundamental para a área de Gestão de Pessoas desenvolver mecanismos para atender as necessidades dos novos

profissionais, sem desconsiderar os funcionários das gerações anteriores (Benitez-Marquez *et al.*, 2022).

Consoante a isso, Dalapria *et al.* (2015) dizem que uma das grandes dificuldades consiste na procura por diretrizes e políticas internas capazes de atender as demandas desses jovens profissionais. Esse desafio remete a necessidade de estratégias voltadas para a Geração Z, no que diz respeito a sua inclusão, diversidade, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Nesse sentido, Bolser e Gosciej (2015) propõem um programa denominado pelos autores como “mentoria reversa”, o qual auxilia na interação entre trabalhadores de diversas faixas etárias, de maneira a permitir o compartilhamento de conhecimentos e aptidões entre os funcionários juniores com os colegas que estão a mais tempo na empresa. Tal prática promove locais de trabalho mais inclusivos, além de estimular a troca de experiências e o aprendizado mútuo, criando uma cultura organizacional mais adaptativa e resiliente as transformações no universo laboral.

2.3 Geração Z e saúde mental no trabalho

A Geração Z é caracterizada por ser menos propensa a ter uma experiência de trabalho antes de ingressar em um emprego de tempo integral e assim, tem uma maior probabilidade de vivenciar transtornos mentais, tais como ansiedade e depressão (Harris, 2020). Conforme Adedeji *et al.* (2023), existe uma lacuna de estudos que explorem a relação entre vida particular e trabalho na saúde mental da Geração Z. Araújo, Anjo e Cappelle (2022) enfatizam a importância de discutir sobre essa questão, considerando o cenário contemporâneo e as diversas transformações no mundo do trabalho. Sendo assim, torna-se pertinente uma atenção mais aprofundada a respeito da saúde mental dessa geração, sobretudo no contexto laboral.

Adedeji *et al.* (2023) analisam a relação entre vida pessoal e trabalho na saúde mental da Geração Z, a partir de três construtos fundamentais: estresse, depressão e ansiedade.

2.3.1 Estresse

O estresse se configura como uma tensão que resulta na desestabilização do equilíbrio interno do corpo, caracterizada como uma resposta física e emocional, vinculada às pressões exercidas sobre um organismo mediante a circunstâncias desafiadoras, denominadas estressoras (Lipp, 2003). Os integrantes da Geração Z, em seus estágios iniciais de carreira profissional, enfrentam diversos desafios e mudanças significativas em suas vidas, o que pode traduzir em níveis consideráveis de estresse.

Nesse contexto, Geirdal, Nerdrum e Bonsaksen (2019) argumentam que o processo de transição do ambiente educacional para o mercado de trabalho pode ocasionar o desenvolvimento de estressores que afetam o bem-estar e a saúde mental desses indivíduos. Sendo assim, a compreensão de tais aspectos por parte das organizações é fundamental para adoção de medidas de suporte mental e uma melhor integração dessa geração no ambiente laboral.

No estudo realizado por Adedeji *et al.* (2023) com membros da Geração Z apontou que aproximadamente 80% dos participantes relataram ter níveis moderados ou altos de estresse, além disso, os resultados demonstraram uma relação estatisticamente significativa entre o trabalho-vida como preditor de estresse. Em concordância, dentre as gerações X, Y e Z, essa última geração foi a que apresentou um maior potencial estressor no ambiente de trabalho (Seára, 2022). Considerando o exposto, surge então a primeira hipótese deste estudo, a saber:

H1: *O estresse contribui positivamente para a falta de saúde mental do trabalhador da Geração Z.*

2.3.2 Depressão

No cenário contemporâneo, a depressão é uma das doenças mais emergentes na sociedade. É considerada o principal motivo de problemas de saúde e incapacidade em nível global (WHO, 2017). De acordo com Tenório e Rocha (2024), a depressão é caracterizada pela diminuição ou perda do ânimo e interesse pela vida, o que desencadeia em sentimentos de ansiedade e desalento, muitas vezes sem uma explicação evidente.

Face a atual conjuntura laboral, a Geração Z tem uma maior propensão de desenvolver depressão, visto que é considerada uma geração que possui menos possibilidade de ter uma experiência prévia de trabalho ao ingressar em empregos integrais (Harris, 2020). Corroborando com isso, Wickert (2006) entende que esses jovens, ao iniciar sua carreira profissional, anseiam por encontrar oportunidades que sejam condizentes às suas aptidões. No entanto, deparam-se com inúmeros obstáculos que dificultam sua integração no mercado de trabalho. Nesse sentido, podem vivenciar situações desencadeadoras de transtornos depressivos devido ao sentimento de frustração, incapacidade ou pressões no ambiente de trabalho.

Adedeji *et al.* (2023) dizem que dos três construtos estudados com integrantes da Geração Z, a depressão foi a que apresentou a menor correlação com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, embora o fator idade associou-se negativamente com os sintomas depressivos. Ademais, em conformidade com o modelo de análise (figura 1), apresenta-se a segunda hipótese do presente trabalho:

H2: A depressão contribui positivamente para a falta de saúde mental do trabalhador da Geração Z.

2.3.4 Ansiedade

Assim como o estresse e depressão, a ansiedade insere-se como um elemento integrante no complexo panorama da saúde mental. Sadock, Sadock e Ruiz (2016) a definem como uma ameaça interna de origem desconhecida, que engloba sensações de tensão, inquietação, vigilância e desconforto diante da expectativa de um evento futuro que ainda não se materializou.

Em relação à ansiedade no contexto laboral, Santana *et al.* (2016) destacam como a segunda principal causa de afastamentos, devido a sua ocorrência ter relação com estressores psicossociais desfavoráveis que abrangem ambientes de trabalho com más condições, sobrecarga de tarefas, recompensas desproporcionais frente ao esforço dedicado pelo trabalhador e falta de apoio social.

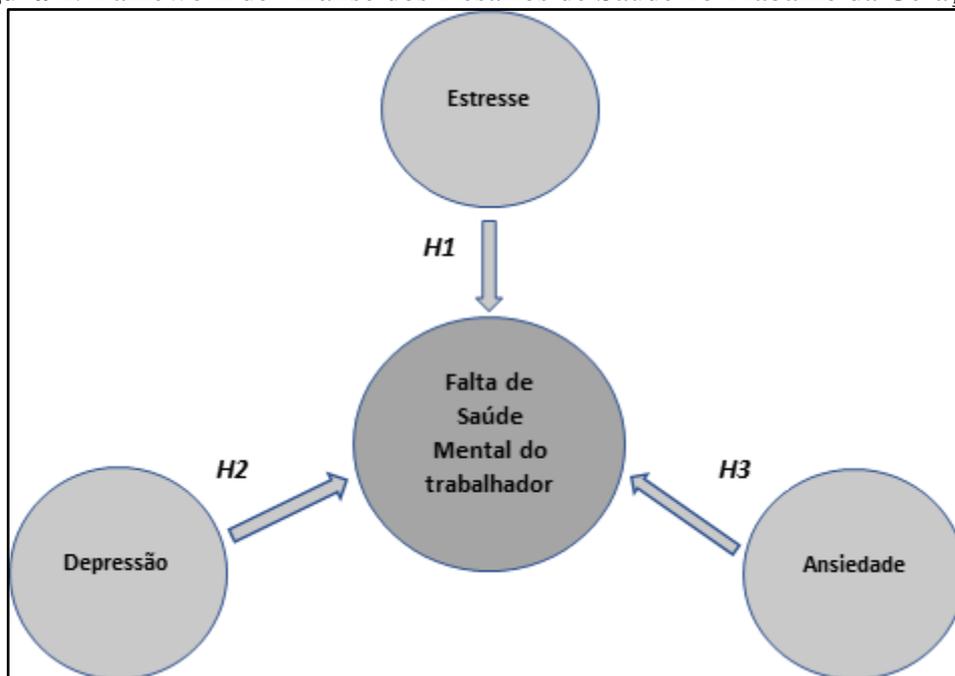
Nesse sentido, a presença desses fatores adversos influencia no desenvolvimento da ansiedade no espaço profissional, principalmente para os membros da Geração Z, que vivenciam as primeiras experiências de trabalho. Conforme Adedeji *et al.* (2023), os integrantes dessa geração apresentaram uma correlação negativa entre o equilíbrio trabalho-vida e a manifestação de ansiedade. Face a isso, inclui-se a seguinte hipótese para ser testada nesta pesquisa.

H3: A ansiedade contribui positivamente para a falta de saúde mental do trabalhador da Geração Z.

Para a operacionalização da presente pesquisa, buscando entender e analisar sua problemática, estes três construtos estudados por Adedeji *et al.* (2023) foram utilizados como modelo teórico de análise, a fim de verificar a influência destas variáveis na falta de saúde

mental do trabalhador da Geração Z e suas respectivas hipóteses, conforme ilustrado na figura a seguir:

Figura 1: framework de Análise dos Desafios de Saúde no Trabalho da Geração Z



Fonte: Elaborado pela Autora, em adaptação a Adedeji *et al.* (2023)

3 PERCURSO METODOLÓGICO

3.1 Caracterização da pesquisa

Trata-se de uma pesquisa de campo de abordagem quantitativa, do tipo causal, a qual objetivou verificar a relação do estresse, depressão e ansiedade na saúde mental dos jovens profissionais da Geração Z.

3.2 População e amostra

O universo deste estudo engloba os jovens nascidos entre 1995 e 2009, ou seja, com idade de 15 a 29 anos, que estão atuando no mercado de trabalho, sejam nas condições de jovem aprendiz, estagiário, emprego formal ou em outras modalidades ocupacionais.

A Síntese de Indicadores Sociais (IBGE, 2023) apontou que em 2022, a população brasileira na faixa etária de 15 a 29 anos estimava-se em 48,9 milhões. Desse total, 41,3% (20,1 milhões) somente trabalham e 12,4% (6,1 milhões) estudam e trabalham. Logo, a quantidade de jovens brasileiros entre 15 e 29 anos que estão inseridos no mercado de trabalho corresponde a 26,2 milhões.

Considerando que a população de interesse é relativamente grande, foi empregada a técnica de amostragem probabilística por acessibilidade para a coleta dos dados. Gil (2008) diz que nesse tipo de amostragem, o pesquisador escolhe os participantes aos quais tem acesso, presumindo que eles possam representar o universo em questão. Para a efetuação do cálculo da amostra, estabeleceu-se uma margem de erro de 5% e um intervalo de confiança de 95% (escore Z de 1,96), obtendo o quantitativo de 385 participantes. No entanto, tal pesquisa ultrapassou o número de respondentes indicado, chegando a 405 questionários respondidos.

3.3 Instrumento e procedimentos de coleta de dados

O instrumento de coleta de dados primários desta pesquisa foi o questionário, estruturado em cinco blocos, a fim de investigar as hipóteses estabelecidas neste estudo (H1, H2 e H3) e alcançar o objetivo proposto. O primeiro bloco objetivou-se analisar a variável dependente, ou seja, a saúde mental do trabalhador da Geração Z, através da aplicação da escala *Self-Reporting Questionnaire*, conhecida como SRQ-20, a qual foi desenvolvida por Harding *et al.* (1980).

O segundo, terceiro e quarto blocos pautaram-se em questões referentes às variáveis independentes, que são estresse, depressão e ansiedade. Desse modo, utilizou-se o inventário de avaliação *Depression, Anxiety and Stress Scale* (DASS), criado por Lovibond e Lovibond (1995) com o intuito de diferenciar e mensurar os sintomas desses três construtos por meio de 42 itens. No entanto, a versão usada neste trabalho foi a DASS-21, adaptada e validada por Vignola e Tucci (2014), a qual contém 21 itens a serem analisados. Válido ressaltar que, no questionário da presente pesquisa foram feitas algumas adaptações da DASS-21 e da SRQ-20 para o âmbito laboral.

O quinto e último bloco visou identificar o perfil sociodemográfico dos respondentes a partir de perguntas consideradas relevantes para esta pesquisa, abordando os seguintes aspectos: idade; gênero; trabalho em tempo integral ou parcial e a conciliação com o estudo; condição de trabalho; utilização de algum meio digital no ambiente laboral; modelo de trabalho; setor de atuação, natureza da função que desempenha (parado ou em movimento, em pé ou sentado).

O questionário foi aplicado no intervalo de 06 a 29 de abril de 2024, através da plataforma Google Forms, a qual gerou um link que foi encaminhado aos respondentes via redes sociais. Em relação ao percurso de aplicação, inicialmente direcionou-se aos estudantes da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), em seguida buscou por instituições de trabalho e empresas na cidade de Vitória da Conquista e depois, com o intuito de obter uma amostra mais significativa, o questionário foi escalado para outras localidades utilizando plataformas de mídias sociais, como o LinkedIn, Instagram e Facebook. Quando se atingiu o quantitativo de 405 respondentes, fechou-se o questionário, pois a autoria considerou essa quantidade suficiente para fazer as análises necessárias. No entanto, quatro respostas tiveram que ser eliminadas devido não abranger o perfil do público-alvo estudado. Sendo assim, o quantitativo de respostas válidas para esta pesquisa foi uma amostragem de 401 indivíduos. Válido pontuar que não foram identificados *outliers* nos dados coletados.

Todos os respondentes concordaram com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o qual concede autorização para que a pesquisadora colete suas respostas do questionário e as utilize para fins acadêmicos, assim como garante a confidencialidade e anonimato dos participantes.

3.4 Procedimentos de análise dos dados

Adotou-se a Regressão como técnica de análise, a qual verificou a magnitude e força da relação de cada uma das variáveis independentes (estresse, depressão e ansiedade) com a variável dependente que é a saúde mental, conforme exposto na figura 1. Esse método foi crucial para uma interpretação mais robusta dos dados, além de amplificar a confiabilidade e consistência dos resultados obtidos nesta pesquisa. Assim, para tabulação dos dados foi utilizada a versão 27.0 do programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Caracterização da amostra quanto à demografia e condições de trabalho

Considerando que o público-alvo deste estudo são os jovens profissionais da Geração Z, a amostra atingiu a amplitude de participantes na faixa etária entre 15 e 29 anos. Ao realizar o cálculo das medidas de tendência central observou-se que a média de idade dos respondentes é de 22,85. Quanto a mediana, que consiste no valor central do conjunto de dados ordenados, o resultado foi 23. Em relação a moda, ou seja, o número que aparece com mais frequência, a idade que se repetiu mais vezes foi 24 anos, totalizando 47 respostas (11,7% do total de respondentes).

No que tange o gênero da amostra, 60,8% se declararam do sexo feminino, o que corresponde a 244 participantes, enquanto 39,2% se declararam do sexo masculino, perfazendo um total de 157 respostas.

No que diz respeito ao tempo dedicado ao trabalho e conciliação com estudo, conforme a tabela 1, evidencia-se que a maioria dos participantes conciliam o trabalho com o estudo, correspondendo a 75% da amostra, o que é uma importante característica dos jovens na idade pesquisada.

Tabela 1 – Trabalho e conciliação com estudo

		Frequência	Porcentagem
Válido	Trabalho em tempo integral	72	18,0
	Trabalho em tempo integral e estudo	113	28,2
	Trabalho em tempo parcial	28	7,0
	Trabalho em tempo parcial e estudo	188	46,8
	Total	401	100,0

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Em relação as modalidades de trabalho, 38,4% dos jovens estão no emprego formal (154 respondentes), enquanto, 28,9% fazem estágio (116 respondentes), 10,2% são jovens aprendizes (41 respondentes) e 22,4% ocupam outras modalidades (90 respondentes).

Acerca do modelo ocupacional, 346 participantes afirmaram que trabalham de forma presencial, equivalente a 86,3% da amostra. Todavia, 7% (28 respostas) executam suas atividades laborais no formato remoto e 6,7% (27 pessoas) no modelo híbrido. Embora a Geração Z seja adepta a inovação, o formato tradicional de trabalho ainda é amplamente predominante neste grupo.

Ao serem questionados sobre o uso de computador ou algum outro meio digital no ambiente de trabalho, 75,6% dos respondentes utilizam dispositivos tecnológicos na execução de suas funções, ao passo que 24,4% não fazem uso de nenhum recurso digital. Dado que umas das características mais preeminentes da Geração Z é o nativismo digital (Lanier, 2017), como evidenciado pelos dados, a maioria dos participantes utilizam esses mecanismos em suas atividades profissionais. Por outro lado, essa pequena parcela de não utilizadores pode refletir determinadas circunstâncias, como ocupações que não exigem o emprego de tecnologia ou locais de trabalho mais conservadores que não adotaram totalmente a digitalização.

No que concerne ao setor de atuação, percebe-se uma preferência dos jovens por áreas relacionadas a serviços e comércio (86% da amostra), conforme exposta na tabela a seguir:

Tabela 2 – Setor de trabalho

	Frequência	Porcentagem
--	------------	-------------

Válido	Agricultura ou pecuária	12	3,0
	Indústria	44	11,0
	Comércio	88	21,9
	Serviços	257	64,1
	Total	401	100,0

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Em relação à categoria do setor, 59,4% estão empregados no setor público (238 respondentes), enquanto 40,6% trabalham no setor privado (163 respondentes). Essa distribuição denota uma diversidade de ocupações entre os integrantes Geração Z, abrangendo desde o âmbito privado até as esferas governamentais.

Quanto às especificidades das funções no ambiente laboral, 53,4% da amostra trabalha primordialmente em movimento (214 pessoas) e 46,6% executam suas atividades predominantemente em uma posição parada (187 pessoas). No que diz respeito postura física, 65,1% dos respondentes (261 respostas) passam a maior parte do tempo sentado, por outro lado, 34,9% ficam mais tempo em pé (140 respostas).

4.2 Saúde mental da Geração Z no trabalho

Visando analisar a saúde mental dos jovens profissionais da Geração Z, através da estatística descritiva verificou-se o impacto dos itens da escala SRQ-20 de Harding *et al.* (1980) na saúde mental desses trabalhadores.

A escala SRQ-20 possui como valor de corte 7/8, ou seja, escores de 8 ou mais são considerados suspeitos de transtornos mentais, enquanto aqueles com a pontuação de 7 ou menos são ponderados sem suspeitas de transtornos (Gorenstein, Wang & Hungerbuhler, 2015). O escore é determinado pela soma das respostas afirmativas entre as 20 questões apresentadas, onde cada resposta positiva equivale a 1 ponto para a composição do escore final. Nesse sentido, a média obtida foi 7,93 e a mediana foi 8, o que sugere praticamente um empate para ambos os casos, como demonstrado na tabela 3.

Tabela 3 - Saúde mental no trabalho com e sem transtornos

		Frequência	Porcentagem
Válido	Sem Transtornos	200	49,9
	Com Transtornos	201	50,1
	Total	401	100,0

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Com base nesses dados, 50,1% da amostra (201 participantes) foram considerados com suspeita de transtornos mentais. Por outro lado, 49,9% (200 participantes) não tiveram suspeitas de transtornos, indicando que estão com um bom nível de saúde mental.

4.3 Relação entre saúde mental e aspectos laborais

A fim de verificar a relação da saúde mental dos trabalhadores da Geração Z com os aspectos laborais (descritos no tópico 4.1), realizou-se o teste de qui-quadrado, mensurando a força das relações para cada um dos elementos, obtendo os seguintes desfechos:

Tabela 4 - Relação entre saúde mental e aspectos laborais

Aspectos de trabalho	Qui-quadrado de Pearson	V de Cramer	Significância
Trabalho-conciliação com estudo	10,391 ^a	0,161	0,016
Modalidade de trabalho	1,663 ^a	0,064	0,645
Modelos de trabalho	1,078 ^a	0,052	0,583
Uso de meios digitais	0,068 ^a	0,013	0,794
Setores de trabalho	0,502 ^a	0,035	0,918
Categorias dos setores	0,567 ^a	0,038	0,451
Movimentação	0,003 ^a	0,003	0,957
Posição física	0,895 ^a	0,047	0,344

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

De acordo com a tabela 4, o trabalho e conciliação com estudo foi único aspecto que constatou uma relação estatisticamente significativa com a saúde mental, visto que o valor p foi menor que 0,05, resultando em 0,016. Este dado denota que conciliar estudo e trabalho pode ser um importante influenciador da saúde mental na Geração Z.

Os demais aspectos tiveram os valores de significância superiores a 0,05 e uma associação relativamente fraca conforme os índices do V de Cramer, indicando que esses elementos não têm uma relação estatística notável com a saúde mental. Posto isso, não é possível inferir que tais aspectos influenciam na saúde mental dos jovens profissionais.

4.4 Relação de saúde mental com os indicadores estresse, depressão e ansiedade

Sob a perspectiva de verificar a influência do estresse, depressão e ansiedade na falta de saúde mental dos respondentes, utilizou-se a técnica de Regressão Linear Múltipla na análise dos dados. Inicialmente, verificou-se a confiabilidade das escalas usadas no instrumento de coleta de dados da pesquisa, a qual o obteve um coeficiente Alfa de Cronbach de 0,948, indicando uma confiabilidade de consistência interna satisfatória para os itens analisados.

No que tange a relação entre as variáveis independentes com a variável dependente, a tabela 5 apresenta o resumo do modelo de regressão aplicada:

Tabela 5 – Resumo do Modelo de Regressão - Estresse, Depressão e Ansiedade

R	R ²	R ² ajustado	Erro-Padrão
0,846 ^a	0,715	0,713	2,678

^aVariáveis independentes: Estresse, Depressão, Ansiedade

^bVariável dependente: Saúde Mental

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Conforme os dados da tabela 5, a relação entre a variável dependente com as independentes, obteve um R² de 0,713. Sendo assim, 71,3% da falta de “Saúde Mental” pode ser atribuída pelas variáveis “Estresse”, “Depressão” e “Ansiedade”. Portanto, evidencia-se estatisticamente uma consistência entre esta relação.

Em relação aos indicadores de colinearidades, observa-se que nenhuma das variáveis obteve o índice de Tolerância menor que 0,1, assim como os valores do VIF (Fator de Inflação da Variância) foram inferiores a 10 (tabela 6). Dessa maneira, esses índices de colinearidade são aceitáveis, ou seja, não prejudicam o modelo de regressão.

Tabela 6 - Estatísticas de Colinearidade

	Tolerância	VIF
(Constante)		
Estresse	0,486	2,058
Depressão	0,741	1,350
Ansiedade	0,566	1,767

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Segundo a tabela 7, os valores da ANOVA estão em conformidade com o índice do R² (tabela 5), indicando que as variáveis preditoras estão relacionadas com a falta de “saúde mental”, dado que o índice de significância estatística dos coeficientes foi 0,000. No que tange a análise residual, a variabilidade dos dados que não é explicada pelo modelo (2846,319) é menor que a soma dos quadrados da regressão (7144,584), ou seja, a variância dos dados explicada pela regressão supera os resíduos. Isso leva a inferir que o modelo ajustado é adequado para elucidar o relacionamento entre as variáveis.

Tabela 7 – ANOVA da regressão - Variável dependente “Saúde Mental”

	Soma dos Quadrados	df	Média dos quadrados	Z	Sig.
Regressão	7144,584	3	2381,528	332,172	0,000 ^b
Resíduo	2846,319	397	7,170		
Total	9990,903	400			

^aVariáveis independentes: Estresse, Depressão, Ansiedade

^bVariável dependente: Saúde Mental

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Visando identificar a relação de cada uma das variáveis independentes com a falta de saúde mental, a tabela a seguir mostra os coeficientes beta e suas respectivas significâncias.

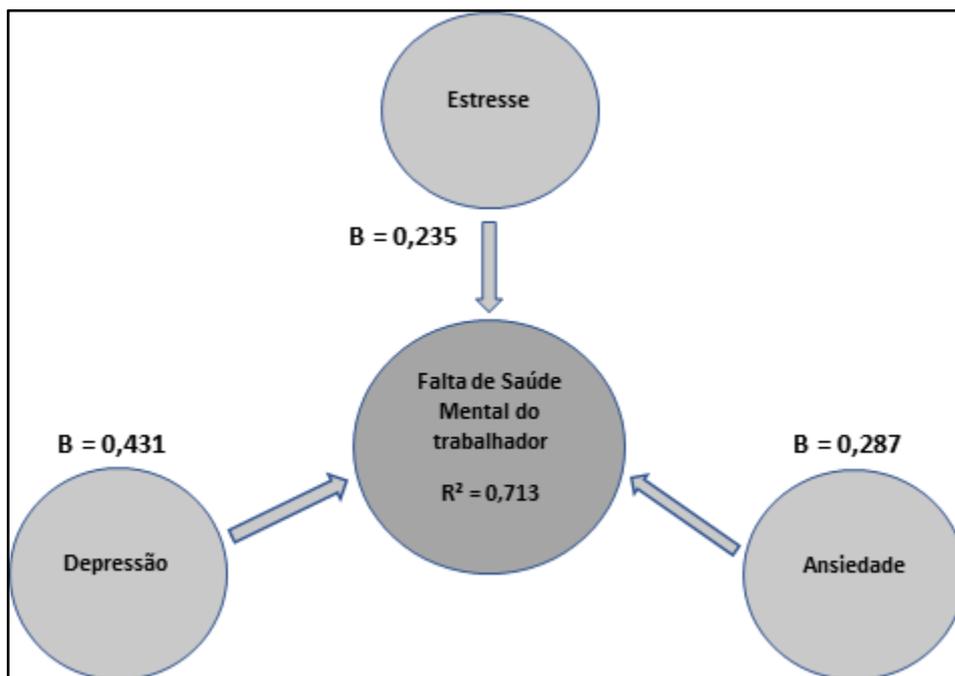
Tabela 8 – Coeficientes da Regressão

	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro			
(Constante)	7,928	0,134		59,289	0,000
Estresse	1,176	0,229	0,235	5,144	0,000
Depressão	2,154	0,184	0,431	11,705	0,000
Ansiedade	1,433	0,215	0,287	6,650	0,000

Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

Nota-se que a significância para todas as variáveis preditoras foi 0,000, demonstrando novamente que todas se relacionam com a variável dependente. A variável “Depressão” obteve o maior coeficiente padronizado beta (0,431), desse modo, entre as três preditoras, é a que possui uma influência maior na falta de “Saúde Mental”. Em seguida, os valores dos coeficientes beta padronizados da “Ansiedade” foi de 0,287 e do “Estresse” igual a 0,235, sugerindo uma força relativa não muito intensa na falta de “Saúde Mental”. A figura 2 resume os resultados da regressão linear múltipla no *framework* deste estudo:

Figura 2 - Diagrama da Regressão Múltipla entre Saúde Mental e seus antecedentes



Fonte: Dados da pesquisa, 2024.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com base nos resultados que foram obtidos na presente pesquisa, percebe-se que uma parte considerável dos jovens está enfrentando desafios em relação a sua saúde mental no contexto de trabalho, uma vez que 50,1% dos participantes indicaram suspeitas de transtornos mentais. Logo, em concordância com Araújo, Anjo e Cappelle (2022), esses dados ressaltam a importância e necessidade de discussões a respeito dessa questão, assim como a implementação de medidas proativas que visam promover o bem-estar dessa geração no âmbito laboral.

No que diz respeito à relação entre tempo dedicado ao trabalho e conciliação com estudo na saúde mental, o valor de significância (0,016) do teste de qui-quadrado (usado para medir relações entre variáveis nominais e categóricas) leva a inferir que os jovens que trabalham e estudam têm mais possibilidades de terem problemas em sua saúde psicológica. Dado as pressões para atender às expectativas acadêmicas e profissionais, assim como a sobrecarga de responsabilidades, além de dificuldades em equilibrar a vida pessoal com trabalho e estudo. É um indicador muito importante e que deve ser considerado fortemente nos estudos sobre o tema e também para profissionais da área de Recursos Humanos que, ao contratarem jovens aprendizes, estagiários ou até mesmo profissionais que estejam estudando em qualquer nível, deve-se ponderar uma maior possibilidade de incidência de transtornos de saúde mental neste público.

A forma como as organizações lidam com essa questão de saúde mental no âmbito de trabalho é um ponto crítico tanto para promover ou prejudicar a saúde psicológica dos trabalhadores. Nesse contexto, assim como é importante para empresas um bom desempenho produtivo dos seus funcionários, também é crucial proporcionar ambientes de trabalho saudáveis para estes. Essas ações não só contribuem para o aumento da produtividade organizacional, mas pode gerar uma vantagem competitiva em detrimento aquelas que utilizam práticas autoritárias em seus locais de trabalho, como destacado por Oliveira (2023).

A promoção de boas experiências de trabalho para estes jovens é fundamental para o seu desenvolvimento e sobretudo sua saúde mental, uma vez que, o mercado de trabalho presente e futuro depende consideravelmente dessa geração. A compreensão das

particularidades e necessidades dessa geração, torna-se pertinente para propiciar uma integração apropriada e satisfatória destes jovens no âmbito laboral.

Em relação as hipóteses (**H1**, **H2** e **H3**) estabelecidas neste estudo, o modelo de regressão utilizado apontou que as variáveis “Estresse”, “Depressão” e “Ansiedade” exercem influência positiva na falta de saúde mental do trabalhador da Geração Z, visto que o valor estatístico de significância foi 0,000 para os três construtos, portanto, confirmando as três hipóteses. O quadro seguinte apresenta uma síntese dessas hipóteses e seus respectivos status de confirmação:

Quadro 1 - Hipóteses da pesquisa e status de confirmação

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO DA GERAÇÃO Z	HIPÓTESES	STATUS DE CONFIRMAÇÃO
Estresse	<i>H1: O estresse contribui positivamente para a falta de saúde mental do trabalhador da Geração Z.</i>	CONFIRMADA
Depressão	<i>H2: A depressão contribui positivamente para a falta de saúde mental do trabalhador da Geração Z.</i>	CONFIRMADA
Ansiedade	<i>H3: A ansiedade contribui positivamente para a falta de saúde mental do trabalhador da Geração Z.</i>	CONFIRMADA

Fonte: Elaborada pela autora, 2024.

Diante dessas ponderações mencionadas e de acordo com os dados analisados, a saúde mental dos trabalhadores da Geração Z pode ser explicada pela influência dos fatores estresse, depressão e ansiedade. Como evidenciado no valor do R² de 0,713 adquirido na regressão, o que leva a inferir que 71,3% da falta de saúde mental é influenciada por estas três variáveis. Posto isso, adotar práticas de gestão para reduzir o estresse, depressão e ansiedade desses trabalhadores, assim como disponibilizar recursos de apoio psicológico, pode ser uma abordagem apropriada que corrobora para saúde mental da Geração Z no contexto de trabalho.

Entre as três variáveis, a “Depressão” registrou maior valor padronizado de beta (tabela 8), indicando possuir uma relação mais forte com a saúde mental do que os outros construtos. De acordo com a escala DASS-21 de Lovibond e Lovibond (1995), os itens que compõem este indicador incluem sentimentos de desvalorização e insatisfação pessoal/profissional, ausência de expectativas em relação a carreira, além da falta de entusiasmo e tristeza. Estes fatores apontam para influências externas ao ambiente de trabalho, mas que impactam na saúde mental do trabalhador, tais como problemas nos relacionamentos pessoais, questões de saúde física, eventos traumáticos passados, ausência de uma rede de apoio, entre outros.

Nesse sentido, compreende-se que a questão de saúde mental do trabalhador deve englobar uma abordagem holística, a qual considere além do trabalho, os demais os aspectos da vida do indivíduo. Essa perspectiva infere que os desafios de saúde mental enfrentados no âmbito laboral podem estar às vezes interligados a fatores pessoais, familiares e sociais.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A motivação crucial do presente estudo foi a busca pela compreensão a respeito da influência do estresse, depressão e ansiedade na saúde mental de jovens profissionais da Geração Z. Diante do contexto empresarial contemporâneo, a saúde mental no ambiente de

trabalho torna-se um tema pertinente, visto que afeta diretamente o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores, especialmente, a Geração Z que está ingressando em um mercado altamente competitivo, dinâmico e desafiador.

Dessa maneira, analisar a relação das três variáveis supracitadas com a saúde mental desses jovens são fundamentais para desenvolver abordagens eficazes que possam promover locais de trabalho mais saudáveis, além de construir uma força laboral resiliente e preparada para prosperar em ambientes de constante evolução.

Os dados obtidos neste estudo indicaram que o “Estresse”, “Depressão” e “Ansiedade” contribuem positivamente na falta de saúde mental do trabalhador da Geração Z, pois o índice de significância foi 0,000 para os três construtos. O valor do R^2 (0,713) gerado na regressão também indicou que 71,3% da falta de saúde mental pode ser atribuída por essas variáveis, o que infere uma consistência estatística expressiva entre essa relação. Sendo assim, por meio dos resultados, percebe-se que o objetivo primordial deste trabalho foi alcançado com êxito.

Em relação as implicações acadêmicas, o processo de desenvolvimento deste estudo, tanto teórico quanto metodológico e os resultados adquiridos corroboram para o avanço de pesquisas na área de Gestão de Pessoas aplicadas no ensino superior, viabilizando um material passível de utilização em futuros estudos para acadêmicos e pesquisadores desta área e de outras, como Ciências Humanas e Ciências da Saúde.

Além das contribuições para o meio acadêmico, esta pesquisa também apresenta implicações gerenciais, em especial aos profissionais da área de Recursos Humanos. Com base nos resultados obtidos, recomenda-se o desenvolvimento de estratégias direcionadas a necessidades dos profissionais da Geração Z, que abrange sua integração, diversidade e adaptação ao mercado de trabalho, a fim de reduzir os níveis de estresse, depressão e ansiedade que permeiam sobre esta geração. É importante considerar que a incorporação de mais uma geração no âmbito laboral demanda novos desafios a serem enfrentados pelas empresas. A “mentoria reversa” proposta por Bolser e Gosciej (2015) torna-se um importante mecanismo para auxiliar na integração destes jovens trabalhadores e sua interação com os colegas das outras gerações, visto que colabora para o compartilhamento de conhecimentos, habilidades e ideias entre os novos funcionários e os veteranos.

Um outro ponto a ser ressaltado neste trabalho para líderes e gestores, diz respeito uma visão integrada nas organizações, que abrange o equilíbrio entre metas financeiras e bem-estar de sua força laboral, uma vez que, a saúde mental no contexto contemporâneo emerge como um fator essencial no ambiente de trabalho (Oliveira, 2023). A negligência nessa questão pode comprometer a produtividade, o clima organizacional e principalmente a saúde dos trabalhadores, por conseguinte, resultando em desfechos desfavoráveis para os negócios. Sendo assim, a busca por medidas que fomentem uma equipe saudável e motivada torna-se prioridades vitais.

Quanto às limitações, destacam-se os estratos da amostra. Considerando que neste estudo não foi utilizada uma amostra estratificada, no entanto foram identificadas algumas disparidades:

1. Setor de trabalho: serviços totalizou 64,1% da amostragem e comércio 21,9%, enquanto agricultura atingiu 3% e indústria 11%.
2. Modelo de trabalho: o presencial obteve 86,3% da amostra, ao passo que o remoto e híbrido totalizaram 7% e 6,7% dos respondentes respectivamente.
3. Modalidade de trabalho: emprego formal alcançou 38,4%, estágio 28,9%, outras modalidades 22,4% e jovem aprendiz somente 10,2% da amostra.

Sendo assim, sugere-se para estudos futuros, a utilização de uma amostragem estratificada que represente cada modalidade de trabalho ou cada setor econômico que a Geração Z está inserida. Uma outra abordagem sugerível diz respeito à aplicação dessas discussões sobre as variáveis que influenciam a saúde mental no trabalho em outras gerações,

além de fazer comparações entre elas.

Portanto, almeja-se que o presente estudo possa contribuir para a expansão do conhecimento e o desenvolvimento de discussões sobre a temática em questão, assim como para criação de estratégias eficazes que promovam a saúde mental dos trabalhadores da Geração Z.

REFERÊNCIAS

- Adedeji, A., Langel, C., Feik, A., Greibaum, M. S. B., Rahimi, M., & Hanft-Robert, S. (2023). Work-life balance and mental health outcomes for Generation Z in Germany. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*.
- Araújo, E. T. T.; Anjo, J. E. S.; Cappelle, M. C. A. (2022). Ser cringe aos olhos da geração Z: as implicações das gerações no mundo do trabalho. In: EnANPAD-Encontro da Anpad, Rio de Janeiro, p. 1-16. *Anais[...]*. On-line.
- Benitez-Marquez, M. D.; Sánchez-Teba, E.; Bermúdez-González, G.; & Núñez-Rydman, E. S. (2022). Generation Z within the Workforce and in the Workplace: A Bibliometric Analysis. *Frontiers in psychology*, v. 12, p. 736820.
- Bernardo, M. H., & Garbin, A. D. C. (2011). A atenção à saúde mental relacionada ao trabalho no SUS: desafios e possibilidades. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 36, p. 103-117.
- Betterfly. (2022). *Relatório do bem-estar 2022*.
<https://recursos.betterfly.com/pt-br/obrigado-bem-estar-2022>.
- Bolser, K., & Gosciej, R. (2015). Millennials: Multi-generational leaders staying connected. *Journal of Practical Consulting*, v. 5, n. 2, p. 1-9.
- Cigna. (2022). *Cigna 360 Global Well-Being Survey 2022*.
<https://www.cignaglobalhealth.com/static/docs/pdfs/na/cigna-360-global-well-being-survey-2022.pdf>.
- Dalapria, N.T., De Camargo, D. Rocio. J., Degraf, D. M., & Callegari, N. M. (2015). A inserção da Geração Z no mercado de trabalho e o impacto causado nas organizações. In: *Congresso internacional de administração*, Ponta Grossa.
- Geirdal, A. Ø., Nerdrum, P., & Bonsaksen, T. (2019). The transition from university to work: what happens to mental health? A longitudinal study. *BMC Psychology*, v. 7, n. 1, p. 1-10.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. (6ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Gorenstein, C., Wang, Y. P., & Hungerbühler, I. (2015). *Instrumentos de avaliação em saúde mental*. Artmed Editora.
- Harding, T. W. Arango, M. V., Baltazar, J., Climent, C. E., Ibrahim, H. H., Ladrido-Ignacio, L., & Wig, N. N. (1980). Mental disorders in primary health care: a study of their frequency and diagnosis in four developing countries. *Psychological medicine*.

- Harris, K. (2020). A new generation of workers: preparing for generation Z in the workplace. *Senior Theses*, 335.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2023). *Síntese de Indicadores Sociais. uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro, RJ. <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102052.pdf>.
- Jacques, M. G. (2007). O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicologia & sociedade*, v. 19, p. 112-119.
- Lanier, K. (2017). 5 Things HR professionals need to know about generation Z: thought leaders share their views on the HR profession and its direction for the future. *Strategic HR review*, v. 16, n. 6, p. 288-290.
- Lipp, M. E. N. (2003). *O Stress está dentro de você*. (5ª ed.). São Paulo: Contexto.
- Lovibond, P. F., & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour research and therapy*
- Marmé, P. (2023). Os 5 benefícios que a Geração Z mais valoriza no trabalho. *Forbes, Portugal*. <https://www.forbespt.com/os-5-beneficios-que-a-geracao-z-mais-valoriza-no-trabalho/>.
- Oliveira, L. E. L., & Paula, R. L. (2021). Qualidade de vida no trabalho: O impacto do estresse ocupacional na saúde do trabalhador. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - *Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos*, Brasília.
- Oliveira, V. D. A. (2023). Estresse ocupacional, o mal invisível no ambiente corporativo. *Revista Organização Sistêmica*, v. 12, n. 21, p. 58-66.
- Paula, G. N., Silva, L. C. M., Almeida, N. I. A., & Azevedo, R. M. (2023). A importância dos psicólogos nas organizações: saúde mental na segurança do trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Técnico em Segurança do Trabalho) - *Etec Padre Carlos Leôncio da Silva*, Lorena.
- Penteado, L. R. S., & Coradassi, C. E. (2023). Saúde mental no trabalho: análise dos índices de afastamentos por doenças mentais pré e pós pandemia. *Revista Contemporânea*, v. 3, n. 10, p. 18604-18619.
- Sadock, B. J., Sadock, V. A., & Ruiz, P. (2016). *Compêndio de Psiquiatria: Ciência do Comportamento e Psiquiatria Clínica*. Artmed Editora.
- Santana, L. L., Sarquis, L. M. M., Brey, C., miranda, F. M. D. A., & Felli, V. E. (2016) Absenteeism due to mental disorders in health professionals at a hospital in southern Brazil. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, v. 37.
- Seára, A. A. (2022). Estresse ocupacional entre as gerações x, y e z em uma instituição bancária em Guarapari-ES. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração)

- Instituto Federal do Espírito Santo, Guarapari.

Sladek, S., & Miller, J. (2018). Ready or not, here comes z. *XYZ University*.

Tenório, G., & Rocha, L. (2024). Depressão: sintomas, diagnóstico, prevenção e tratamento. *Veja Saúde*.
<https://saude.abril.com.br/mente-saudavel/depressao-sintomas-diagnostico-prevencao-e-tratamento/>.

Toledo, P. B. F., Albuquerque, R. A. F., & Magalhães, A. R. (2012). O comportamento da geração Z e a influência nas atitudes dos professores. *Anais do 9º Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*. Resende, RJ.

Urick, M. J. (2019). The generation myth: How to improve intergenerational relationships in the workplace. *Business Expert Press*.

Vignola, R. C. B., & Tucci, A. M. (2014). Adaptation and validation of the depression, anxiety and stress scale (DASS) to Brazilian Portuguese. *Journal of affective disorders*.

Wickert, L. F. (2006). Desemprego e juventude: jovens em busca do primeiro emprego. *Psicologia: ciência e profissão*, v. 26, p. 258-269.

WHO - World Health Organization. (2017). *Depression: let's talk says WHO, as depression tops list of causes of ill health*. Geneva.
<https://www.who.int/news/item/30-03-2017--depression-let-s-talk-says-who-as-depression-tops-list-of-causes-of-ill-health>.

WEF - World Economic Forum. (2022). *Gen Z and the end of work as we know it*.
<https://www.weforum.org/agenda/2022/05/gen-z-don-t-want-to-work-for-you-here-s-how-to-change-their-mind/>.