



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

Geração Z e as representações sociais acerca do mundo trabalho

ELISABETH THAIANE TERCINO DE ARAÚJO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

JOSÉ EDEMIR DA SILVA ANJO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

MÔNICA CARVALHO ALVES CAPPELE
UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

Geração Z e as representações sociais acerca do mundo trabalho

1 INTRODUÇÃO

O recorte temporal de pessoas nascidas em um dado período e influenciadas por eventos, tendências e/ou desenvolvimento muito próximo é chamado de geração (ZULFIKAR et al., 2021). A cultura e a literatura acadêmica sugerem que cada corte geracional possui inúmeras características e preferências que distinguem suas tendências no local de trabalho (LESTER et al., 2012). Nesse sentido, tratando-se do mundo do trabalho chama-nos a atenção a mão de obra multigeracional, bem como os desafios e oportunidades decorrentes disso no contexto organizacional. A depender da opção dos profissionais, comumente vê-se no ambiente organizacional quatro cortes geracionais trabalhando simultaneamente. São eles os *Baby Boomers*, Geração X, Geração Y e os Jovens Z.

Funcionários de diferentes gerações podem possuir expectativas variadas sobre o que querem e atribuem valores diferentes ao trabalho, tanto do ponto de vista intrínseco quanto extrínseco (LESTER et al., 2012). Devido a essas questões subjetivas, os grupos geracionais podem vivenciar a experiência do trabalho de diferentes maneiras, o que influencia inclusive as suas aspirações, necessidades e motivações (LESTER et al., 2012). Nesse cenário, as mudanças demográficas e organizacionais sem precedentes são e continuarão a moldar as oportunidades e experiências de carreira inclusive para os jovens que estão prestes a iniciar ou iniciando suas jornadas de carreira (GRAF; BARTLETT, 2020).

Em decorrência disso, as características, valores e expectativas muito distantes umas das outras, podem impactar significativamente o contexto organizacional, tendo em vista a necessidade dos gestores de rotineiramente precisarem evitar conflitos, auxiliando-os em momentos de adaptação e assimilação dos entrantes acerca das nuances existentes no grupo de trabalho (FABRICIO et al., 2018). Assim, a maior diversidade geracional no âmbito do trabalho corroborou com estudos que trouxeram tanto evidências anedóticas quanto algumas evidências empíricas (LESTER et al., 2012).

As pesquisas as quais utilizam das discussões sobre geração, de modo geral, são realizadas para identificar comportamentos, consumo, conflitos, crenças, estilos de vida, interesses, preferências e valores dos atores sociais (GOMES, 2017). Esses aspectos corroboram com a diferenciação e/ou associação dos indivíduos ou os grupos (GOMES, 2017), especialmente se o olhar estiver voltado para os indivíduos nascidos no mesmo período de tempo, que conseqüentemente, compartilham das mesmas experiências sociais e históricas (COLET; MOZZATO; BITENCOURT, 2019). Logo, compreender as características e o contexto da Geração Z pode fornecer informações relevantes sobre as suas considerações acerca do mundo do trabalho. Atentando-se às questões geracionais presentes, considera-se relevante compreender como a geração Z interpreta o trabalho e as dinâmicas relacionais nesse contexto.

Portanto, esse artigo assume como questões norteadoras, as seguintes: **Como os jovens da geração z compreendem o trabalho? Quais as representações sociais desses jovens com relação ao mundo do trabalho?**. Isto posto, este estudo objetiva compreender as representações sociais destes jovens com relação ao fenômeno “trabalho”, tendo em vista que o ato de trabalhar ao longo dos anos passa por ressignificações na medida em que transformações acontecem e dinâmicas sociais se dão sob novos formatos.

Ademais, conforme Campos e Saraiva (2014) enfatizam, a relevância da temática deve-se ao fato de que a autonomia e o reconhecimento social são aspectos que permanecem e manifestam-se na vida dos indivíduos a partir do trabalho. Então, diante do exposto, nota-se que investigar a compreensão das pessoas sobre o fenômeno trabalho, envolve o entendimento não apenas de opiniões que expressam, mas requer a utilização de ferramentas adequadas (MARTIKAINEN; HAKOKÖNGÄS, 2022). Para isso, propõe-se o diálogo entre as concepções teóricas sobre a questão geracional, sobretudo ao que tangem os jovens Z e a Teoria

das Representações Sociais (TRS), orientada pela abordagem do autor Moscovici. Em síntese, a TRS está interessada na compreensão de objetos sociais em termos de ideias e significados dados a eles e comunicados por meio deles (MARTIKAINEN, 2020).

Ao analisar as representações sociais (RS) sobre o trabalho a partir dos indivíduos de um determinado grupo geracional é uma forma de compreender como estes estão estruturados, bem como estruturam sua realidade social (BOAS, 2017). Em direção a isto, considera-se que as representações são construtivas e constituem o mundo tal qual conhecemos, pois ao serem internalizadas, estas passam a expressar a relação do sujeito com o mundo que ele conhece e simultaneamente o situam nesse contexto.

Para a realização da proposta, esse estudo utiliza-se da aplicação de questionários e a utilização da Técnica de Associação Livre de Palavras (TALP), a respeito dos significados atribuídos ao trabalho. A pesquisa foi conduzida majoritariamente através de uma abordagem qualitativa e análise interpretativa, cuja coleta de dados se deu através de questionários respondidos por jovens que atendessem ao interesse de pesquisa, isto é, jovens nascidos entre 1995 e 2009. Feitas as coletas, para a análise e interpretação dos dados optou-se em um primeiro momento pela Nuvem de Palavras, para que posteriormente fossem feitas de fato as discussões.

Além deste tópico introdutório, o estudo conta com uma fundamentação teórica que apresenta discussões sobre o debate e os conflitos geracionais com ênfase nas gerações profissionalmente ativas e nos seus valores evidentes sobretudo no mundo do trabalho. A seguir apresenta-se a TRS e como estas podem ser utilizadas como uma forma de compreensão da realidade. Posteriormente, consta o delineamento metodológico o qual consta a classificação deste estudo, os métodos de coleta e interpretação dos dados. Nos resultados e discussões são feitos apontamentos sobre os achados, utilizando-se de nuvem de palavras, bem como reflexões acerca das representações sociais evidenciadas nas falas dos participantes dessa pesquisa. Por fim, apresenta-se as considerações finais e as referências utilizadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Teoria das Representações Sociais

As representações sociais referem-se a como os indivíduos organizam e estruturam a sua percepção acerca da realidade social. Esta é uma teoria do conhecimento social segundo a qual as pessoas usam as representações sociais para se orientar no mundo material e social (MOSCOVICI, 2003). Este movimento data o início na década de 1960 na França, com a instigação de Serge Moscovici, conhecido como um dos autores principais da teoria das representações sociais (BOAS, 2017).

Essa teoria impactou consideravelmente as pesquisas na Europa, Canadá e América Latina, uma vez que sob a inspiração das representações sociais contribuíram com diversas áreas (FIGARI; SKOGEN, 2011; MARTINS-SILVA et al. 2016; MARTIKAINEN; HAKOKÖNGÄS, 2022). Figari e Skogen (2011) destacam que apesar da influência de outros autores, a escola de Moscovici baseia-se sobretudo na sociologia do conhecimento de Durkheim e na noção de representações coletivas. A ênfase na intersubjetividade como fonte e característica definidora das representações a distingue significativamente da interpretação psicológica clássica destas (FIGARI; SKOGEN, 2011).

As contribuições de Moscovici representam uma ruptura com a compreensão durkheimiana sobre as representações, tendo em vista que para o autor, as representações devem ser vistas como sociais (MOSCOVICI, 1984). O aspecto comum a ambos se refere a ideia de que o conteúdo e as categorias do pensamento humano permanecem enraizados nas estruturas históricas e culturais. Nesse sentido, para o autor seu objetivo era criar uma abordagem teórica capaz de elaborar os conteúdos, expressões e consequências do conhecimento social cotidiano (MARTIKAINEN; HAKOKÖNGÄS, 2022).

Walmsley (2004) enfatiza que central para a perspectiva das representações sociais é a crença de que os estados psicológicos são produzidos socialmente e que as representações é o que determinam as reações. Assim, as representações são vistas como criações sociais e são, portanto, vistas como parte da realidade social, além de refletirem uma compreensão do senso comum do mundo social (WALMSLEY, 2004). Nessa direção, Nogueira e Grillo (2020) enfatizam que a Teoria da Representação Social trata-se de um modelo teórico o qual objetiva compreender e explicar a construção dos conhecimentos estabelecidos pelo grupo, que se dá a partir do senso comum.

Contudo, é importante esclarecer que nem todo o conhecimento estabelecido pelo senso comum trata-se de representações sociais. Isso deve-se ao fato de que para constituir-se como RS, o objeto deve possuir relevância cultural ao grupo, sendo polissêmico e polimorfo, além de lhe conferir diferentes sentidos nos diversos contextos socioculturais em que está inserido e se constrói (JESUÍNO, 2000). Nesse sentido, as representações sociais possibilitam a explicação de fenômenos sociais, além dos objetos concebidos como estranhos ou incomuns presentes naquela realidade social (ANJO; VIEIRA, 2020).

Moscovici (1984) observou que as representações sociais são formuladas por meio da ação e da comunicação na sociedade e tratam-se de uma determinada forma a qual corrobora com a compreensão e comunicação do que já é sabido (MARTIKAINEN; HAKOKÖNGÄS, 2022). Spink (2016), por sua vez, chama atenção para a importância do contexto nessas elaborações e enfatiza que as representações sociais devem ser compreendidas a partir do meio o qual são construídas, bem como a partir de sua funcionalidade nas interações sociais do cotidiano.

Moscovici (2009) evidencia em sua discussão que as pessoas possuem proposições distintas, com bases nos grupos os quais fazem parte, nas classes que se situam e nas culturas as quais vivenciam. A TRS proposta por Moscovic (2003) tratou das produções dos saberes sociais, centrando-se na análise da construção e transformação do conhecimento social e no esclarecimento da forma a qual a ação do pensamento individual se interligava na dinâmica social. Esses aspectos justificam o cunho “social”, além de ressaltarem a concepção de que representação social é construída coletivamente (BOAS, 2017). Portanto, estas refletem o conhecimento prático e cotidiano da pessoa comum, em vez do conhecimento especializado ou científico (MARTIKAINEN; HAKOKÖNGÄS, 2022).

As representações sociais são construídas, mantidas, disseminadas e modificadas por meio de dois processos. São elas a ancoragem e a objetivação. Embora esses processos estejam entrelaçados, cada um possui características e funções próprias, sendo útil separá-los para fins analíticos (MARTIKAINEN; HAKOKÖNGÄS, 2022). A objetivação trata-se da transformação de algo abstrato em algo palpável, concreto. Esta, refere-se ao processo de externalização, cujo conteúdo abstrato de uma representação social é expresso por meio de formas simbólicas, como as visuais ou verbais, por exemplo. Moscovici (2003) reforça que neste processo ocorre a união da ideia de não-familiaridade com a de realidade, torna-a verdadeiramente essência da realidade.

Em suma, a objetivação é o processo cujo conteúdo mental é transformado em realidade, isto é, consiste na identificação ou construção de um aspecto icônico para um conceito, teoria, ideia nova ou de difícil compreensão (MOSCOVICI, 2003). A objetivação é um processo multinível que consiste em etapas de seleção, esquematização e expressão, por meio das quais o conteúdo de uma representação social, ou melhor, parte dela, é expresso de forma tangível (MARTIKAINEN; HAKOKÖNGÄS, 2022). Nogueira e Grillo (2020) contribuem ao afirmarem que a objetivação trata-se de uma operação que dá corpo aos conceitos, (re)absorvendo o excesso de significações, constituindo-se como um procedimento necessário ao fluxo das comunicações.

Com relação a ancoragem, Moscovici (2003, p. 27) afirma que esta refere-se a capacidade de “ancorar ideias estranhas, reduzi-las a categorias e a imagens comuns, colocá-las em um contexto familiar”. É possível considerar que nesse processo, as representações sociais existentes são usadas para atribuir sentido aos fenômenos sociais (MOSCOVICI, 1984). Na ancoragem é possível que algo desconhecido e inquietante, seja incorporado a uma rede de categorias que consentem ao indivíduo compará-la com o que é tratado como algo próprio, considerando a mesma categoria (STUMPF, 2020).

A ancoragem se esforça para reduzir ideias estranhas a categorias e imagens comuns e colocá-las em um contexto familiar. Além de tornar familiar o desconhecido, a ancoragem pode funcionar como meio de estigmatizar determinados grupos, marginalizando-os para a esfera da alteridade (MARTIKAINEN; HAKOKÖNGÄS, 2022). Nesse processo, considera-se fundamentais as etapas de classificação e nomeação, isso porque ao classificar o inclassificável e nomear o inominável, torna-se possível imaginá-lo ou representá-lo desvelando as concepções sobre pessoas, objetos e até mesmo a sociedade (WALMSLEY, 2004). Portanto, destaca-se que as representações sociais formam um horizonte de expectativas por meio do qual os encontros sociais são percebidos.

O conceito de representações sociais apresenta-se atualmente como alternativa e complemento ao conceito de 'atitudes'. Embora as atitudes nos digam algo sobre as opiniões das pessoas sobre assuntos específicos, elas permanecem meros fragmentos dentro de um contexto maior de significado e interpretação do mundo (FIGARI; SKOGEN, 2011). Desse modo, vê-se nas representações elaboradas pelos jovens Z acerca do mundo do trabalho, infindáveis possibilidades de análise e compreensões acerca da temática. Para isso, ao aplicar o conceito de representações sociais, procura-se levar em conta esse contexto de significado e interpretação que permeiam esses jovens, concentrando-se em ideias e suposições compartilhadas e coletivas sobre o fenômeno.

2.2 Discutindo gerações no âmbito do trabalho: Baby Boomers, Geração X, Millenials e os Jovens Z

O recorte temporal de pessoas nascidas em um dado período e influenciadas por eventos, tendências e/ou desenvolvimento muito próximo é chamado de geração (ZULFIKAR et al., 2021). A cultura e a literatura acadêmica sugerem que cada corte geracional possui inúmeras características e preferências que distinguem suas tendências no local de trabalho (LESTER et al., 2012). Conforme apontavam Mencl e Lester (2014) e Lester et al. (2012) em seus estudos, na última década, houveram muitas conjecturas e alguns trabalhos empíricos sobre diferenças geracionais, no entanto, ainda há muito a aprender.

Nesse sentido, tratando-se do mundo do trabalho chama-nos a atenção a mão de obra multigeracional, bem como os desafios e oportunidades decorrentes disso no contexto organizacional. A depender da opção dos profissionais, comumente vê-se no ambiente organizacional quatro cortes geracionais trabalhando simultaneamente. São eles os *Baby Boomers*, Geração X, Geração Y e os Jovens Z.

Funcionários de diferentes gerações podem possuir expectativas variadas sobre o que querem e atribuírem valores diferentes ao trabalho, tanto do ponto de vista intrínseco quanto extrínseco (LESTER et al, 2012). Devido a essas questões subjetivas, os grupos geracionais podem vivenciar a experiência do trabalho de diferentes maneiras, o que influencia inclusive as suas aspirações, necessidades e motivações (LESTER et al., 2012). Nesse cenário, as mudanças demográficas e organizacionais sem precedentes são e continuarão a moldar as oportunidades e experiências de carreira inclusive para os jovens que estão prestes a iniciar ou iniciando suas jornadas de carreira (GRAF; BARTLETT, 2020).

No entanto, como a variável “idade” fornece dados em função do tempo (ou seja, efeito de tendência), ela incorpora vários efeitos/características/variáveis como uso de tecnologia,

preocupação com clima e meio ambiente, área geográfica, atitudes e comportamentos de consumo, inflação - crescimento da renda, nível educacional e hábitos de consumo cultural (ZULFIKAR et al., 2021).

Em decorrência disso, as características, valores e expectativas muito distantes umas das outras, podem impactar significativamente o contexto organizacional, tendo em vista a necessidade dos gestores de rotineiramente precisarem evitar conflitos, auxiliando-os em momentos de adaptação e assimilação dos entrantes acerca das nuances existentes no grupo de trabalho (FABRICIO et al., 2018) Assim, a maior diversidade geracional no âmbito do trabalho corroborou com estudos que trouxeram tanto evidências anedóticas quanto algumas evidências empíricas que abordam essas diferenças (LESTER et al., 2012).

2.3 Geração Z e o trabalho

Embora o recorte temporal referente a geração Z possa variar, no presente estudo consideram-se as pessoas cujo nascimento datam entre 1995 e 2009 (PAULI; GUADAGNIN; RUFFATTO, 2021) Eles também são chamados de geração digital, nativos digitais, mídia geração (LEVICKAITE, 2010), dentre outras inúmeras denominações.

Conforme estas sugerem, todas fazem referência ao mundo conectado eletronicamente (FLOM; GREEN; WALLACE, 2021) enquanto realidade destes desde o momento do seu nascimento. Como já nasceram em contato direto com o ambiente digital, a sua maneira de pensar foi e é fortemente influenciada, desde o berço, pelo mundo complexo e veloz que a tecnologia gerou (COLET; MOZZATTO, 2019).

Saltoratto et al. (2019) enfatizam que o fato dessa geração ter crescido em um ambiente submetido a mudanças importantes, os influenciou enquanto grupo social atentando-os para um contexto multicultural. Esse grupo geracional lida com questões sociais as quais lhes propõe romper com antigos paradigmas, corroborando com que essa geração tenha um senso forte de responsabilidade social e *ethos* da justiça social (SALTORATTO et al., 2019).

É válido enfatizar que os jovens Z compõem a primeira geração com acesso rápido à informação, sobretudo na palma da mão por meio do *smartphone* (FLOM; GREEN; WALLACE, 2021). Através dos *smartphones*, acesso à Internet em casa ou conexão *online* na escola, os jovens Z tiveram acesso a mais informações do que qualquer outra geração em sua idade, tendo em vista que a informação está a apenas um clique de distância (SEEMILLER; GRACE, 2017). Ademais, somado ao fácil acesso a qualquer tipo de informação, estes indivíduos se relacionam com outras pessoas a partir desses meios, especialmente utilizando-se das redes sociais (SALTORATTO et al., 2019).

Mesquita, Oliveira e Munhoz (2020) ressaltam a questão simbólica da letra, ao apontar que a última letra do alfabeto representa a ruptura mais significativa com o século passado, colocando fim a muitos papéis antes claramente definidos. A Geração Z é a mais jovem e mais nova no mercado de trabalho (ACHEAMPONG, 2021), logo, vê-se como relevante para essa pesquisa compreender suas características, valores de trabalho e a preferências de recompensa, tendo em vista a dificuldade em atrair, recrutar e reter esse grupo geracional nas organizações (ACHEAMPONG, 2021).

Diante do ambiente instável como pano de fundo dos anos de formação, os jovens Z apresentam um perfil mais pragmático tratando-se de obter um futuro seguro do que outras gerações (FLOM; GREEN; WALLACE, 2021). Diante disso, estes possuem a sua própria expectativa em relação ao emprego e prezam por alguns aspectos diferentemente das gerações anteriores. Esse grupo geracional valoriza muito o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, *feedback* frequente dos supervisores, além da alta tecnologia e conexão humana (NGOC et al., 2022). Ngoc et al. (2022) acrescentam que eles também são atraídos por organizações que frequentemente implementam atividades de responsabilidade social corporativa. Nesse sentido,

são mais propensos a priorizar o trabalho que proporcionam maiores benefícios e se concentram nas atividades que aumentam suas perspectivas futuras (FLOM; GREEN; WALLACE, 2021).

Os jovens Z estão amadurecendo em um momento, cuja economia é composta por trabalhadores que se dedicam ao trabalho *freelancer* (SEEMILLER; GRACE, 2017), diferentemente dos contratos longos com um empregador almejados pelos adultos da geração X (COMAZZETTO et al., 2016), por exemplo. Por outro lado, esse forte senso de independência da Geração Z foi atribuído à sua educação. Sendo eles jovens criados por responsáveis da Geração X, lhes foi inculcida a ideia de “faça você mesmo” (NGOC et al., 2022).

O desejo de ser seu próprio chefe pode impactar a escolha de curso e especialização, juntamente com a concepção de carreira como um dos passos para preparação para o trabalho (SEEMILLER; GRACE, 2017). Por caracterizarem como uma geração muito criativa, inovadora e empreendedora (NGOC et al., 2022), as soluções e ideias voltadas à resolução de problemas fogem dos métodos tradicionais, corroborando com inovações nos processos existentes (SALTORATTO et al., 2019). De modo complementar, a era de empreendedorismo em expansão corrobora com o desenvolvimento dessas habilidades, além de valorizar sucessos empresariais como Mark Zuckerberg, Elon Musk e Jeff Bezos (NGOC et al., 2022).

Como a retenção dos jovens Z na empresa por vários anos podem ser uma questão difícil de resolver, é fundamental que as organizações lhes ofereçam oportunidade de crescer, experimentar coisas novas e alcançar posições de liderança (IORGULESCU, 2016). Portanto, se as empresas forem capazes de oferecer isso, potencializarão a retenção e a fidelidade (SALTORATTO et al., 2019).

Conforme enfatiza Ghura (2017) à medida que os jovens Z compõem o mercado de trabalho, o cenário torna-se cada vez mais desafiador, sobretudo nos campos gestão de negócios, educação, direito e medicina. Isto deve-se principalmente aos diferentes comportamentos e expectativas desses grupos, que demandam das organizações respostas mais eficazes com relação à tendência de atrair novos talentos e manter-se competitivas (NGOC et al., 2022). Se o mercado de trabalho – especialmente nas carreiras mais tradicionais – era um caminho para a mobilidade ascendente, agora parecem menos seguros e estáveis se comparados a uma década atrás (GHURA, 2017).

3 DELINEAMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta pesquisa prima-se pela abordagem qualitativa, uma vez que esta possibilita a compreensão mais aprofundada dos dados, o entendimento do fenômeno na sua complexidade, bem como a coerência desta com os pressupostos do arcabouço teórico do presente trabalho. Ademais, assume um cunho interpretativista na análise, tendo em vista que através dele torna-se possível o entendimento do mundo social, envolvendo diferentes pontos de vista, a cultura e os inter-relacionamentos dos atores sociais envolvidos diretamente no processo social (PROLO; LIMA; SILVA, 2018).

Tendo em vista que a utilização desse aporte teórico possibilita a análise de alguns dos aspectos subjetivos e dinâmicos que constituem a realidade social dos participantes, vê-se que os métodos de coleta devem corroborar com a compreensão dessa subjetividade. Diante disso, com relação a coleta e produção de dados, optou-se pela aplicação de questionário *online* pelo Google Forms® durante dezenove semanas, nos meses de outubro de 2021 a março de 2022. Nesse questionário, os respondentes deveriam responder a pergunta filtro: “Você nasceu no e/ou a partir do ano de 1995?”. Feito isso, as demais perguntas tratavam-se de suas características sociodemográficas e as suas experiências de trabalho. Na parte final do método deveriam escrever as 5 primeiras palavras que surgem à mente ao pensar no trabalho e sua importância.

Diante disso, ao todo foram respondidos 115 questionários, mas para fins desse estudo 101 respondentes compõem essa amostra. Destes, 11 foram excluídos pela pergunta filtro, e 3

por serem menores de idade. Com relação a essa escolha, considera-se importante comentar que a amostra não permite generalizações, mas evidencia aspectos relevantes para os respondentes.

Esse questionário foi dividido em duas partes. A primeira refere-se às informações demográficas dos participantes, isto é, constam questões como faixa etária, sexo, estado civil, faixa de renda, escolaridade, área de formação e experiências laborais.

Na segunda parte foi utilizada a Técnica de Associação Livre de Palavras (TALP) como um instrumento de pesquisa que apoia-se sobre um repertório conceitual referente ao tipo de investigação aberta. Com relação a esse procedimento, Smith e Joffe (2013) enfatizam como aspecto positivo a possibilidade de eliciar associações espontâneas ao fornecer um guia para o entrevistado ordenar e formular seu próprio pensamento. Os autores acrescentam comentando que as cadeias de associação são relevantes, pois permitem desvendar as raízes dos sentimentos das pessoas em relação à questão (SMITH; JOFFE, 2013).

Portanto, neste estudo esse instrumento estrutura-se sobre a evocação das respostas dadas a partir de estímulos indutores, definidos nesse estudo como “trabalho” e a sua “importância”. Feito isto, cada participante apresentou as cinco primeiras palavras que vieram à mente e depois as classificaram por ordem de importância, conforme apresentado por Nóbrega e Coutinho (2003). No questionário havia também uma pergunta aberta para que fosse respondido livremente o que significava o trabalho para cada respondente.

Com relação aos procedimentos de análise dos dados coletados, utilizou-se a análise de conteúdo. Esta, trata-se de uma possibilidade metodológica a qual pode contribuir com a análise da associação de palavras conforme os participantes espontaneamente apresentaram diante das palavras indutoras. Neste estudo evidencia as palavras mais frequentes de acordo com os 101 questionários respondidos. Para isso, a contagem foi realizada por meio de ferramenta de análise estatística de textos disponibilizada pelo Grupo de Linguística e Computação Cognitiva da Insite, conforme o estudo de Dantas, Fernandes e Alves (2021).

Assim, a partir da análise dos dados do presente estudo optou-se pela apresentação de uma Nuvem de Palavras, elaborada pelo recurso do Microsoft Office Word® tendo em vista que esse recurso fornece uma maneira eficaz de resumir visualmente palavras importantes de uma grande coleção de texto (LIU; SHEN; HU, 2014). Apesar de sua crescente popularidade, relativamente menos atenção tem sido dada ao desenvolvimento de técnicas interativas para navegação e manipulação de nuvens de palavras flexíveis (LIU; SHEN; HU, 2014).

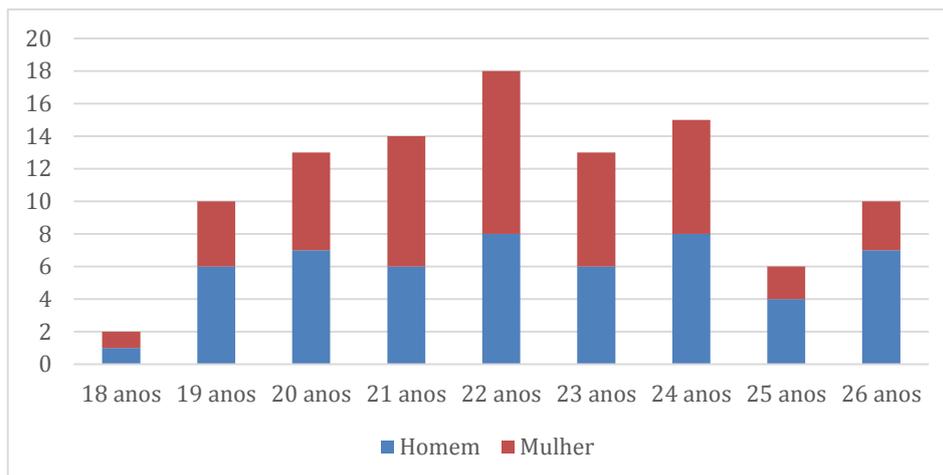
Feito isso, espera-se tratar as respostas a partir da análise de conteúdo, para a compreensão de sua significação e interpretação desses resultados obtidos (BARDIN, 1977). Cabe destacar ainda a potencialidade da utilização da análise de conteúdo para TRS pela possibilidade de permitir desvelar uma compreensão da realidade social (NATT; CARRIERI, 2014).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Caracterização dos Atores

Devido a aplicação de questionário como método de coleta de dados, considera-se importante caracterizá-los a fim de conhecê-los, para que *a posteriori* sejam apresentados os principais achados deste estudo. Assim, com relação aos questionários respondidos tem-se 101 respondentes. Destes, 53 são homens (52,5%) e 48 mulheres (47,5%). Pelo recorte geracional, os jovens Z compreendem dos 26 anos aos 12 anos, contudo ao tratar dessa temática houve uma preocupação em incluir nessa amostra apenas participantes com idade igual ou superior a 18 anos. Com relação à faixa etária, observa-se as frequências conforme o Gráfico 1.

Gráfico 1 - Idade e gênero dos Respondentes

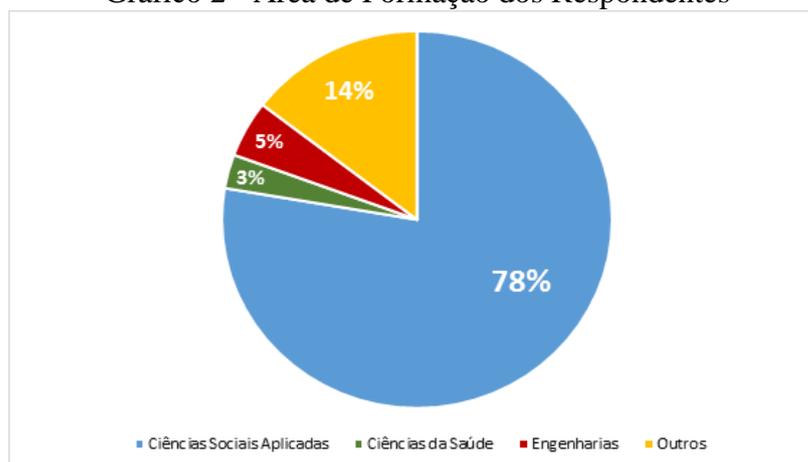


Fonte: Dos autores (2022), elaborado a partir dos dados processados em meio *online*.

Com relação ao estado civil, 89 são solteiros (88,1%), 8 são casados (7,9%), 1 é divorciado (1%) e 3 estão numa união estável (3%). Ao que tange à escolaridade, 72 respondentes possuem ensino superior incompleto (71,3%), 16 possuem ensino médio completo (15,8%), 2 possuem ensino médio incompleto (2%), 7 possuem pós-graduação completa (7,9%), 3 possuem pós graduação incompleta (3%) e apenas 1 possui ensino superior completo (1 %).

Com relação as áreas de formação, sobretudo daqueles que já estão no ensino superior e/ou pós-graduação são diversas. Nesse sentido, conforme a Tabela de Áreas de Conhecimento/Avaliação disponibilizada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) (2021) tem-se os seguintes dados acerca dos respondentes (ver Gráfico 2).

Gráfico 2 - Área de Formação dos Respondentes



Fonte: Dos autores (2022), elaborado a partir dos dados processados em meio *online*.

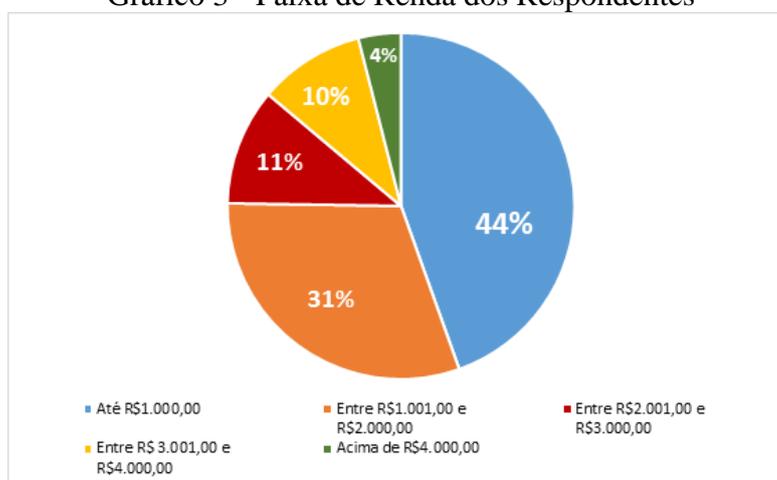
Destacam-se os cursos de Administração (59), Administração Pública (6), Direito (8), Engenharias de Produção (3), Mecânica (2) como os mais frequentes. Além desses, 6 respondentes afirmam ter formação técnica e profissionalizante - enfermagem (2), mineração (1), informática (1), topografia (1), barbearia (1). Os cursos de Psicologia (1), Matemática (1), Medicina (1), Zootecnia (1), Arquitetura e Urbanismo (1), Engenharia da Computação (1) e Economia (1) também foram citados. Os demais apresentaram as áreas de formação, tais como “Ciências Sociais Aplicadas” e “Ciências Humanas e Sociais”, um apresentou apenas “Marketing” e, por fim, como “aprendiz em mecânica”.

Nos questionários, 53 respondentes possuem alguma atividade laboral no momento (52,5%) e 52 pessoas afirmaram possuírem alguma experiência de trabalho. Contudo, utilizando-se da pergunta “Quais experiências laborais você teve anteriormente?” observou-se que Celetista (19), Bolsista (19), Estagiários (21) e Autônomos (12) foram os mais citados. Ademais, experiência como jovem aprendiz a inexperiência foram mencionadas. Seguidos pela citação da função e não exatamente o tipo de trabalho.

Chama-se atenção para um participante que apontou os estudos como atividade laboral. Se por um lado pode indicar uma incompreensão com relação à pergunta, por outro pode indicar que embora não seja uma atividade remunerada, estudar trata-se de um trabalho na visão do respondente. Além disso, 20 respondentes mencionaram experiência em mais de um tipo de trabalho. Diante disso, observa-se que a resposta dissertativa é apresentada com base nos preceitos do próprio respondente sobre o que ele considera como uma atividade laboral.

Quanto à faixa de renda, considera-se relevante apresentar o Gráfico 3 como forma de apresentar os dados obtidos.

Gráfico 3 - Faixa de Renda dos Respondentes



Fonte: Dos autores (2022), elaborado a partir dos dados processados em meio *online*.

4.2 Nuvem de Palavras

Tratando-se especialmente das cinco palavras indicadas por cada um dos respondentes dos questionários com relação ao trabalho e a sua importância, tem-se o total de 537 palavras e/ou termos evocados. No entanto, ao fazer a análise de cada uma, observou-se que por utilizarem palavras no plural e/ou em tempos verbais diferentes esse número variou. Então, 203 são distintas de acordo com o procedimento de lematização (ANJO; VIEIRA, 2020). É importante enfatizar que 116 palavras foram citadas apenas uma vez e 33 com frequência 2 de evocação.

As 24 palavras que apareceram seguindo a ordem crescente de frequência, independente da ordem de evocação foram: “dinheiro” (29), “responsabilidade” (19), “crescimento” (17), “independência” (16), “estabilidade” (15), “realização” (15), “segurança” (13), “renda” (11), “compromisso” (10), “necessidade” (10), “sustento” (9), “aprendizado” (8), “esforço” (8), “futuro” (8), “experiência” (7), “família” (7), “oportunidade” (7) “disciplina” (6), “dedicação” (6), “sucesso” (6), “autonomia” (5), “conhecimento” (5), “felicidade” (5), “satisfação” (5).

Destaca-se que uma ferramenta de processamento de dados muito disponibilizada por *softwares*, mas ainda pouco utilizada é a nuvem de palavras (VILELA; RIBEIRO; BATISTA, 2020). As nuvens de palavras tratam-se de representações gráficas e visuais que mostram o grau de frequência das palavras em um texto, atribuindo-lhes cores e tamanhos diferentes conforme a sua ocorrência e importância nas discussões de um determinado grupo (VILELA; RIBEIRO;

Tratando da remuneração, Ngoc et al. (2022) indicam que como candidatos a emprego, os indivíduos da geração Z tendem a serem atraídos para organizações baseadas em atributos instrumentais, como remuneração, benefícios ou equilíbrio entre vida profissional. Somado a isso, a busca destes por estabilidade, valorização dos laços sociais, a própria independência e liberdade, a inclinação ao empreendedorismo (SALTORATTO et al., 2019; IORGULESCU, 2016; GHURA, 2017; ACHEAMPONG, 2021; PAULI; GUADAGNIN; RUFFATTO, 2021) também são aspectos fortemente percebidos nas respostas deste grupo, não somente na literatura.

Assim, as expectativas para o futuro percorrem o escopo organizacional, uma vez que os valores do trabalho tornam-se relevantes à medida que indicam o que é importante ou desejável para os jovens em suas futuras vidas profissionais (PAULI; GUADAGNIN; RUFFATTO, 2021). Todavia, a aparente coexistência de uma certa homogeneidade pode ser explicada em termos da estrutura e dinâmica das representações sociais (ABRIC, 1993). Entretanto, distantes de serem elaboradas como construções rígidas, estáveis e unidimensionais, as representações sociais são entendidas como a totalidade das informações, crenças, atitudes e opiniões (ABRIC, 1993).

4.3 O que significa trabalho para o jovem Z?

Na etapa final do questionário, os jovens Z participantes desse estudo responderam livremente a seguinte pergunta: “O que significa trabalho para você?”. A partir dessa pergunta foi possível observar importantes apontamentos. De modo geral, observa-se que o significado do trabalho está relacionado a valores, a percepção de si mesmo, experiências pessoais, questões ideológicas. Ademais, nota-se umnexo causal o qual corrobora com a visão de que o labor é um meio de garantir alguma conquista, meta ou possuir uma perspectiva futura. Tendo em vista as nuances do cenário brasileiro, Colet e Mozzato(2019) trazem apontamentos os quais vão em direção aos principais achados no presente estudo.

Turner (2015) argumenta que o contexto permeado por crises e períodos de instabilidade experienciado pelos jovens Z pode tê-los levado a serem altamente conscientes acerca da importância do dinheiro. Nesse sentido, a escolha de um emprego está atrelada a ideia de estabilidade financeira, o que pode influenciar inclusive na escolha por empregos em empresas de médio ou grande porte (SALTORATTO et al., 2019). Embora esse grupo seja mais diversos racial e etnicamente, eles atribuem um valor significativo à educação e a responsabilidade financeira, mais do que seus pais (NGOC et al., 2022).

Conforme sugerido pelas discussões baseados na nuvem de palavras (ver Figura 1), o aspecto financeiro apareceu nas respostas, sustentados sobretudo por um discurso de sobrevivência digna. Isto é, através da recompensa financeira, fruto do trabalho, torna-se possível sobreviver de maneira nobre, virtuosa. A ideia não só de sobreviver, mas de suprir as suas necessidades são apontadas de forma recorrente nos questionários.

Forma mais digna de se manter bem, de suprir necessidades. (R14).

O trabalho foi imposto a nós como forma de competição e status para além da necessidade de sobrevivência. (R20).

Trabalho é uma necessidade, existe uma necessidade de trabalho para manter uma vida digna como pessoa, pois é por ele que conseguimos dinheiro para fazer tudo [...]. (R21).

Um meio digno de sobrevivência. (R47).

O anseio de alcançar a independência e liberdade a partir do trabalho também é fortemente presente. Pauli, Guadagnin e Ruffatto (2021) enfatizam a estima pela liberdade e outros aspectos como transparência, flexibilidade, conquista no trabalho, autonomia e o

relacionamento social. Todavia, Acheampong (2021) justifica que a criatividade eminente e busca por independência são decorrentes da educação que estes jovens receberam.

Trabalho para mim significa primeiramente independência. (R24).

Definir minha independência e realizações pessoais e profissionais através de responsabilidade que ele nos exige ter [...]. (R23).

A chance de saciar a pressão social por um pseudoobjetivo de vida. Basicamente o trabalho pra mim é a chance de não ter que dar satisfação sobre o que faço ou deixo de fazer. (R33).

Para mim, o trabalho é uma forma do indivíduo alcançar a própria liberdade, uma vez que possibilita a mudança de vida por meio do esforço e do comprometimento de cada um [...]. (R90).

Uma maneira de colocar em prática nossos conhecimentos e nos proporcionar a independência. (R101).

Em algumas respostas essa ideia está atrelada a um aspecto social, tendo em vista que os rendimentos advindos do trabalho podem gerar benesses para família e para a sociedade em geral. O forte senso de responsabilidade social presente nos jovens desta geração (SALTORATTO et al., 2019), demonstram que ao que tangem as expectativas para o futuro e o olhar destes para o futuro, norteia-se sobretudo por uma cultura *ethos* da justiça social.

Uma forma de você se manter e prosperar não só em prol de si, mas em prol dos demais envolvidos. (R2).

Traz o sustento, a satisfação. Um lugar na sociedade. (R15).

Significa a oportunidade de mostrar seu talento ou seu aprendizado durante determinado período e usar a seu favor e também contribuir com a sociedade. (R16).

Trabalho significa fazer algo que tenha um propósito para mim e para a sociedade, visando também o bem estar pessoal pela remuneração. (R42).

Uma oportunidade de contribuí com a sociedade e em troca a geração de renda que me proporcionam boas vivências além da criação de riqueza. (R70).

Para mim o trabalho é uma necessidade, preciso trabalhar para ter meu dinheiro e comprar as coisas que preciso, por isto considero necessário também ter estabilidade (financeira). Isso eu estou falando por mim, mas em uma visão geral e social, sou ciente de que o trabalho é importante para a sociedade. (R91).

Diante disso, é possível inferir que a própria satisfação com o trabalho envolve o reconhecimento desses indivíduos enquanto um ser que faz diferença no meio o qual está. A preocupação com a família traduz o valor atribuído ao impacto que geram no meio o qual estão inseridos. É como se o seio da família representasse o ambiente micro e a sociedade o cenário mais amplo, o macro.

Pauli, Guadagnin e Ruffatto (2021) comentam que esses jovens veem a possibilidade de realizarem seus sonhos através do trabalho, tendo em vista que este pode oferecer garantias de sucesso no futuro, bem como deixá-los felizes e realizados no ambiente laboral. Em concordância com os autores, a busca por satisfação pessoal e realização também desvelam-se nas respostas, somado a uma percepção sobre si sob a lente do trabalho. Observa-se que o trabalho é compreendido por alguns como um meio de demonstrar seu potencial, capacidades e talentos.

Trabalho é um meio de se conquistar aquilo que deseja pro futuro, com compromisso e muito foco. (R3).

É uma forma das pessoas, batalharam para construir seus futuros, estudarem, terem famílias. (R11).

Exercer uma atividade que traga contribuição social e vá de acordo com meus valores, sendo o financeiro uma consequência. (R13).

Significa a oportunidade de mostrar seu talento ou seu aprendizado durante determinado período e usar a seu favor e também contribuir com a sociedade. (R16).

[...] Também vejo o trabalho como uma realização pessoal, como motivo de orgulho e gratificação. (R21).

Por fim, ressalta-se que os fatores psicossociais, relacionados às vivências de prazer e sofrimento, são relativos as interações estabelecidas no ambiente laboral, a satisfação e as condições de sua organização, bem como as capacidades do trabalhador, as quais se relacionam com as necessidades individuais (FOSSATTI; PAULI; TOMAZZI, 2020). Concernentes a esse apontamento, chamo-nos a atenção três respostas que expõe o quão dúbias são essas questões, tendo em vista que a subjetividade, condições de trabalho, relações interpessoais e as próprias funções desenvolvidas, impactam diretamente a percepção de prazer e sofrimento dos indivíduos.

Não tenho trabalho CLT e não ganho muito, me estressa o ar de inferioridade pela qual sou tratada por pessoas que tem um trabalho de verdade. Então trabalho pra mim ultimamente me remete apenas a irritabilidade e cansaço, apenas. (R8).

Vejo o trabalho como uma ideologia de prosperidade. Ele é propagado frequentemente como um meio de se conseguir qualidade de vida ("trabalhe enquanto eles dormem", "o trabalho dignifica o homem). Penso que a relação proporcional trabalho x qualidade de vida não existe, pois quem se aproveita das benesses da sociedade é quem acumula capital [...]. O trabalhador médio precisa sim do trabalho, caso contrário morrerá de fome, todavia vive dependente de políticas públicas e ação estatal, mesmo tendo altíssimas jornadas de trabalho. (R77).

Trabalho é o que nos dignifica. É o que dá um sentido à vida. Tem que tomar cuidado é pra não tornar algo doloroso, sofrido. E acho que isso é grande problema atualmente: pessoas encaram como um sofrimento e líderes forcem a cultura "no pain no gain" - não é legal [...]. Vejo que pessoas trabalham pra sobreviver, literalmente escravas à condições péssimas simplesmente porque não têm opções - e isso falando dos que conseguiram encontrar um emprego. (R83).

A partir desses trechos é possível perceber que a concepção de prazer e sofrimento é algo intrínseco aos respondentes. No entanto, as consequências relacionadas às vivências de prazer e sofrimento afetam diretamente o indivíduo, o meio que estão inseridos, bem como as organizações, tendo em vista o stress, insatisfação, diminuição da motivação, a irritabilidade, a diminuição do rendimento e absentismo provenientes dessas experimentações em âmbito laboral (FOSSATTI; PAULI; TOMAZZI, 2020).

Observa-se que a vivência e experiência dos jovens Z com o trabalho impacta diretamente as representações associadas às práticas laborais e ao trabalho em si. A partir das respostas dos questionários, nota-se que o trabalho ora é representado como algo positivo, emancipatório, que lhes dá autonomia e possibilidades em termos de carreira e experiências. Ora é interpretado como uma imposição social para deter *status*, um meio digno de sobrevivência e de suprir suas necessidades.

Constata-se que a representação social do trabalho é fruto de elementos como a diversidade dos jovens Z em termos de diferentes origens, culturas, vivências e circunstâncias, bem como a associação que fazem do trabalho como um meio de alcançarem metas, objetivos e sonhos. O trabalho como um fim é pouco presente nos questionários, mas vão em direção a ideia de realização pessoal, de dignidade humana a partir do esforço laboral, além do crescimento em diversas áreas da vida.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo objetivou compreender as representações sociais destes jovens com relação ao fenômeno “trabalho”, tendo em vista que o ato de trabalhar ao longo dos anos passa por ressignificações na medida em que transformações acontecem e dinâmicas sociais se dão sob

novos formatos. Diante disso, entende-se que diversos âmbitos das vidas dos jovens Z exercem alguma influência na interpretação destes acerca do mundo do trabalho.

A importância do contexto nas elaborações dos respondentes enfatiza que as representações sociais devem ser compreendidas a partir do meio o qual são construídas, bem como a partir de sua funcionalidade nas interações sociais do cotidiano (BOAS, 2017; SPINK, 2016). Assim, se o contexto de mundo corrobora com as características destes, enquanto grupo geracional, são as suas experiências e vivências que impactam as representações sociais atribuídas ao mundo do trabalho.

Nota-se que existe uma concordância entre as palavras e termos evocados – expostos na Nuvem de Palavras – com o significado atribuído ao trabalho pelos jovens Z respondentes. Os principais aspectos evidenciados por eles, são relacionados a valores, a percepção de si mesmo, experiências pessoais, questões ideológicas. Ademais, a recompensa financeira constitui-se como fundamental para a tão sonhada independência, liberdade e estabilidade, além de lhes permitir realizar suas metas, objetivos e sonhos.

A família, citada por muitos respondentes, trata-se do primeiro grupo o qual os jovens preocupam-se. Isto é, almejam garantir sustento também para eles, além de lhes dar orgulho. Conforme apresentado por Colet, Mozzato e Bitencourt (2019) considerando a realidade brasileira, por exemplo, alguns jovens precisam antecipar a vida adulta por necessidades econômicas e de subsistência, tanto para si quanto para auxiliar a sua família. A sociedade também aparece em muitas respostas, como um grupo o qual também deve beneficiar-se com os ganhos e benesses advindas da atividade laboral.

Examina-se este artigo e suas contribuições sobre a temática gerações nas organizações, sobretudo ao que tange a geração Z, tendo em vista que as reflexões deste trabalho expõe nuances as quais permeiam esse grupo geracional. Embora, a literatura aponte algumas características e valores com relação ao mundo trabalho, este estudo volta-se para a compreensão de significados e representações relativas a jovens que vivenciam a realidade brasileira, especificamente. Se por um lado não é possível fazer generalizações acerca dos jovens Z, por outro aponta caminhos os quais outros estudos podem debruçar-se.

Diante disso, ressalta-se as inúmeras possibilidades de desenvolver estudos relativos ao ambiente laboral, tendo em vista que a convivência e relacionamento entre diferentes gerações podem implicar em situações adversas. Portanto, valoriza-se a necessária troca de experiências, o compartilhamento de conhecimento entre os indivíduos, bem como os possíveis ganhos individuais e para as organizações, ao dedicarem às novas nuances de uma sociedade dinâmica e complexa.

REFERÊNCIAS

- ABRIC, J.C. Central system, peripheral system: their functions and roles in the dynamics of social representations. **Papers on Social Representations**, v. 2, n. 2, p.75-78, 1993.
- ACHEAMPONG, N. A. A. Reward Preferences of the Youngest Generation: Attracting, Recruiting, and Retaining Generation Z into Public Sector Organizations. **Compensation & Benefits Review**, v. 53, n. 2, p. 75–97, 2021.
- ANJO, J. E. da S.; VIEIRA, L. dos S. O café na perspectiva de seus consumidores: Representações Sociais no Consumo de Cafés Especiais em uma Cafeteria Universitária de Lavras/MG. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 23., 2020, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: SEMEAD, 2020, p.1-16.
- BARDIN L. **L'Analyse de contenu**. Editora: Presses Universitaires de France, 1977.
- CAMARGO. B. V.; JUSTO, A. M. IRAMUTEQ: Um software gratuito para análise de dados textuais. **Temas em Psicologia**, v. 21, n. 2, p. 513-518, 2013.

CAMPOS, M. de; SARAIVA, L. A. S. O trabalho, suas representações e sentidos: da demissão à recontração de trabalhadores. **Revista Economia & Gestão**, v. 14, n. 36, p. 31-56, 2014

COLET, D. S.; MOZZATO, A. R. Nativos digitais: características atribuídas por gestores à Geração Z. **DESENVOLVE: Revista de Gestão do Unilasalle**, v. 8, n. 2, p. 25-40, 2019.

DANTAS, A. de M.; FERNANDES, E. O.; ALVES, V. de O. Análise de postagens no Twitter por meio da plataforma Vicinitas para identificar discursos xenófobos contra a comunidade chinesa em relação à Covid-19. **Scientia Prima**, v. 7, n. 4, p. 1-17, 2021.

FABRICIO, A.; ROTILI, L. B.; CARNEIRO, L.; BAGGIO, K. Geração Y e sua inserção no ambiente de trabalho: Um estudo com acadêmicos de uma Universidade da Região Sul. **Revista Científica Hermes**, v. 20, p. 43-61, 2018.

FIGARI, H.; SKOGEN, K. Social representations of the wolf. **Acta Sociologica**, v. 54, n. 4, p. 317–332, 2011.

FLOM, J., GREEN, K., & WALLACE, S. To cheat or not to cheat? An investigation into the ethical behaviors of generation Z. **Active Learning in Higher Education**, p. 1-14, 2021.

FOSSATTI, E. C.; PAULI, J.; TOMASI, M. Geração Y: Motivação, Satisfação e Vivências no Trabalho. **Pretexto**, v.21, n. 02, p. 64-79, 2020.

GHURA, A. S. A Qualitative Exploration of the Challenges Organizations Face while Working with Generation Z Intrapreneurs. **Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies**, v. 3, n. 2, p. 105–114, 2017.

GOMES, M. A. Entrecruzamento dos estudos geracionais e a formação de usuários. **Em Questão**, v. 23, n. 3, p. 32-52, 2017.

GRAF, A. S.; BARTLETT, R. M. Life-Span Lessons: The Importance of Age-Related Knowledge for Aging Into Any Career. **The International Journal of Aging and Human Development**, v. 91, n. 4, p. 449–463, 2020.

IORGULESCU, M. C. Generation Z and its perception of work. **Cross-Cultural Management Journal**, v. 18, p.47-54, 2016.

JESUÍNO, J. C. **A psicologia social europeia**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2000.

LESTER, S. W.; STANDIFER, R. L.; SCHULTZ, N. J.; WINDSOR, J. M. Actual Versus Perceived Generational Differences at Work: An Empirical Examination. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, v. 19, n. 3, p. 341–354, 2012.

LIU, X.; SHEN, H.-W.; HU, Y. Supporting multifaceted viewing of word clouds with focus+context display. **Information Visualization**, v. 14, n. 2, p. 168–180, 2015.

MARTIKAINEN, J. **Visual Representations of Teachership: A Social Representation Approach**. 2020. Dissertação (Doutorado) - University of Eastern Finland, Finlândia, 2020.

MARTIKAINEN, J.; HAKOKÖNGÄS, E. Drawing as a method of researching social representations. **Qualitative Research**, p. 1-19, 2022.

MARTINS-SILVA, P. O.; SILVA JÚNIOR, A.; PERONI, G. G. H.; MEDEIROS, C. P.; VITÓRIA, N. O. Teoria das representações sociais nos estudos organizacionais no Brasil: análise bibliométrica de 2001 a 2014. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 14, n. 4, p. 891-919, 2016.

MENCL, J.; LESTER, S. W. More Alike Than Different: What Generations Value and How the Values Affect Employee Workplace Perceptions. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, v. 21, n. 3, p. 257–272, 2014.

MESQUITA, A. D.; OLIVEIRA, L. C. de; MUNHOZ, G. de S. A atuação dos integrantes da geração Z nas organizações. **Cadernos de Gestão e Empreendedorismo**, v. 08, n. 01, 2020.

- MOSCOVICI, S. Preconceito e representações sociais. In: ALMEIRA, A. M. O.; JODELET, D. (orgs.). **Representações Sociais: interdisciplinaridade e diversidade de paradigmas**. Brasília: Thesaurus, 2009. p. 17- 34.
- MOSCOVICI, S. **The phenomenon of social representations**. Cambridge: Cambridge University Press, 1984.
- MOSCOVICI, S. **Representações sociais: investigações em psicologia social**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.
- NATT, E. D. M.; CARRIERI, A. de P. A Teoria das Representações Sociais (TRS) e a Análise de Conteúdo (AC): instrumentos que se complementam na pesquisa em Administração. **Cadernos de Estudos Sociais**, v. 29, n. 2, p. 66–89, 2014.
- NGOC, T. N.; DUNG, M. V.; ROWLEY, C.; BACH, M. P. Generation Z job seekers' expectations and their job pursuit intention: Evidence from transition and emerging economy. **International Journal of Engineering Business Management**, v. 14, p.1-13, 2022.
- NÓBREGA, S. M; COUTINHO, M. P. L. O Teste de Associação Livre de Palavras. In: COUTINHO, M. P. L. (Org.). **Representações sociais: Abordagem Interdisciplinar**. João Pessoa: Editora Universitária, 2003.
- NOGUEIRA, K.; GRILLO, M. di. Teoria das Representações Sociais: história, processos e abordagens. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 9, p. 1-17, 2020.
- PAULI, J.; GUADAGNIN, A.; RUFFATTO, J. Values Relating To Work And Future Perspective For Generation Z. **Revista de Ciências da Administração**, v. 22, n. 57, p. 8-21, 2020.
- PROLO, I.; LIMA, M. C.; SILVA, L. F. Os desafios na adoção da tradição interpretativista nas ciências sociais. **Diálogo**, v. 39, n. 1, p. 25-37, 2018.
- SALTORATTO, G. M.; GASCHLER, T.; AGUIAR, V do S. M.; OLIVEIRA, M. C. de. Geração Z e os seus impactos na cultura organizacional. **Revista Produção Online**, v. 19, n. 3, p. 1027-1047, 2019.
- SEEMILLER, C.; GRACE, M. Generation Z: Educating and Engaging the Next Generation of Students. **About Campus**, v. 22, n. 3, p. 21–26, 2017.
- SMITH, N.; JOFFE, H. How the public engages with global warming: A social representations approach. **Public Understanding of Science**, v. 22, n.1, p. 16–32, 2013.
- SPINK, M. J. Desvendando as teorias implícitas: uma metodologia de análise das Representações Sociais. In P. Guareschi & S. Jovchelovitch (Orgs.). **Textos em Representações Sociais** (14a. ed.) Petrópolis: Vozes, 2016.
- STUMPF, K. Interdisciplinaridade teórico-metodológica: o universo das representações de Peirce e Moscovici. **AtoZ: novas práticas em informação e conhecimento**, v. 09, n. 01, p. 1-10, 2020.
- TURNER, A. Generation Z: Technology and social interest. **The Journal of Individual Psychology**, v. 71, n. 2, p. 103-113, 2015.
- VILELA, R. B.; RIBEIRO, A.; BATISTA, N. A. Nuvem de palavras como ferramenta de análise de conteúdo: Uma aplicação aos desafios do mestrado profissional em ensino na saúde. **Millenium**, v. 2, n. 11, p. 29-36, 2020.
- WALMSLEY, C. Social Representations and the Study of Professional Practice. **International Journal of Qualitative Methods**, p. 40–55, 2004.
- ZULFIKAR, B.; KOC, B. ; GUMUSTAS, I.; ZULFIKAR, H. Persons with hemofilia of generation Y and their relatives attitudes and expectations from treatment. **Clinical and Applied Thrombosis/Hemostasis**, v. 27, p. 1-6, 2021.