

## **Ambição Discreta na Era Digital: Como a Geração Z Está Redefinindo o Sucesso e Desafiando a Cultura do Esgotamento no Ambiente de Trabalho**

**JOSÉ AGOSTINHO BARBOSA DE SOUZA**  
UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA (UNISUL)

**SIMONE SEHNEM**  
UNIVERSIDADE DO OESTE DE SANTA CATARINA (UNOESC)

**CHARBEL JOSE CHIAPPETTA JABBOUR**  
UNIVERSITY OF LINCOLN

## **Introdução**

Este estudo examina os comportamentos, valores e atitudes da Geração Z no ambiente de trabalho, com foco no conceito emergente de ambição discreta (quiet ambition) — uma abordagem introspectiva e sustentável em relação ao sucesso profissional. Desafiando noções tradicionais de hustle culture e produtividade performática, a Geração Z redefine ambição ao priorizar bem-estar, propósito e impacto real em vez de validação externa.

## **Problema de Pesquisa e Objetivo**

Considerando que a geração Z está ingressando no mercado de trabalho e muitas vezes gera controvérsias com as demais gerações, este estudo se propõe a analisar a geração Z no mercado de trabalho, com base em seus valores, atitudes e comportamentos. O objetivo do estudo consiste em analisar a geração Z no mercado de trabalho, com base em seus valores, atitudes e comportamentos.

## **Fundamentação Teórica**

Por meio de uma revisão sistemática da literatura (Scopus e Web of Science; 57 artigos analisados), identificamos seis achados principais: (1) sucesso está associado a habilidades raras e valiosas, não a autopromoção; (2) foco em resultados significativos em vez de produtividade infinita; (3) rejeição da produtividade tóxica como um problema estrutural; (4) preferência por capitalismo regenerativo em vez de modelos focados apenas em lucro; (5) demanda por ajustes organizacionais em RH, liderança e cultura para atrair/reter talentos; e (6) diferenças de gênero nas prioridades.

## **Discussão**

A Geração Z demonstra ambição discreta ao valorizar profundidade em vez de visibilidade (ex.: rejeitando performatividade no LinkedIn em favor de plataformas como BeReal), criticando a meritocracia e exigindo sustentabilidade ética (além de greenwashing). Também demandam flexibilidade (trabalho remoto/híbrido) e políticas de saúde mental (ex.: direito à desconexão digital). Esses comportamentos sinalizam uma mudança de paradigma nas normas de trabalho, exigindo que as organizações repensem estratégias de engajamento.

## **Conclusão**

A Geração Z demonstra ambição discreta ao valorizar profundidade em vez de visibilidade (ex.: rejeitando performatividade no LinkedIn em favor de plataformas como BeReal), criticando a meritocracia e exigindo sustentabilidade ética (além de greenwashing). Também demandam flexibilidade (trabalho remoto/híbrido) e políticas de saúde mental (ex.: direito à desconexão digital). Esses comportamentos sinalizam uma mudança de paradigma nas normas de trabalho, exigindo que as organizações repensem estratégias de engajamento.

## **Contribuição / Impacto**

Nossa principal contribuição está em teorizar a ambição discreta como uma postura geracional distinta, conectando-a a literatura sobre carreiras sustentáveis, capitalismo consciente e saúde mental no trabalho. As implicações práticas destacam a necessidade de culturas organizacionais alinhadas aos valores da Geração Z — liderança colaborativa, modelos de negócios regenerativos e estruturas antiexploratórias.

## **Referências Bibliográficas**

- Alčaković, S. (2019). The Generation Z in Serbia: Ready for the great opening. In *Generations Z in Europe: Inputs, Insights and Implications* (pp. 199-216). Emerald Publishing Limited.
- Arnold, S., & O'Brien, A. (2025). Employment motivations and values in the creative industries: Reorienting from creativity to well-being among-Generation Zs in Ireland. *European Journal of Cultural Studies*, 13675494251317067.
- Barsukova, O., Mozgovaya, N., Scherbina, E., Kosikova, L., & Lomova, N. (2020). Ambition of young people-representatives of Y and Z generations. In *E3S Web of Conferences*.