

Ser cringe aos olhos da geração Z: as implicações das gerações no mundo do trabalho

Autoria

Elisabeth Thaiane Tercino de Araújo - elisabethtercino@yahoo.com.br

65 / UFLA - Universidade Federal de Lavras

José Edemir da Silva Anjo - edemir-sa@hotmail.com

Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA / UFLA - Universidade Federal de Lavras

Mônica Carvalho Alves Cappelle - edmo@ufla.br

65 / UFLA - Universidade Federal de Lavras

Agradecimentos

Agradecimentos ao Núcleo de Estudos em Organizações, Gestão e Sociedade.

Resumo

O ambiente organizacional composto por diferentes gerações torna-se mais complexo na medida em que os valores e comportamentos diferem-se diante das vivências dos indivíduos. Essa questão evidenciou-se com a discussão viral nas redes sociais, ocorrida em meados de junho de 2021, cujos apontamentos dos jovens z evidenciam o que é ser cringe. Logo, este estudo objetiva compreender como os jovens Z veem o trabalho e quais as diferenças percebidas por eles com relação às gerações anteriores. Para tanto, propõe-se o diálogo entre as concepções teóricas sobre a questão geracional e a Teoria das Representações Sociais. O percurso metodológico foi de natureza qualitativa, com a realização de dois grupos focais, com interpretação dos dados por meio da análise de conteúdo temática. A partir dos dados coletados, observou-se que haviam três importantes representações desses jovens, associadas ao contexto o qual estão inseridos. Observou-se como categorias do estudo, a família – especialmente o pai-, a resistência a mudança como exemplos de valores, bem como o estereótipo destes do jovem tecnológico. Diante dessas considerações, nota-se que a habilidade com a tecnologia e o engajamento nas redes sociais são elementos fundamentais para a compreensão dessa realidade, que reflete significativamente nas suas relações pessoais e profissionais.

Ser cringe aos olhos da geração z: as implicações das gerações no mundo trabalho

RESUMO

O ambiente organizacional composto por diferentes gerações torna-se mais complexo na medida em que os valores e comportamentos diferem-se diante das vivências dos indivíduos. Essa questão evidenciou-se com a discussão viral nas redes sociais, ocorrida em meados de junho de 2021, cujos apontamentos dos jovens z evidenciam o que é ser *cringe*. Logo, este estudo objetiva compreender como os jovens Z veem o trabalho e quais as diferenças percebidas por eles com relação às gerações anteriores. Para tanto, propõe-se o diálogo entre as concepções teóricas sobre a questão geracional e a Teoria das Representações Sociais. O percurso metodológico foi de natureza qualitativa, com a realização de dois grupos focais, com interpretação dos dados por meio da análise de conteúdo temática. A partir dos dados coletados, observou-se que haviam três importantes representações desses jovens, associadas ao contexto o qual estão inseridos. Observou-se como categorias do estudo, a família – especialmente o pai –, a resistência a mudança como exemplos de valores, bem como o estereótipo destes do jovem tecnológico. Diante dessas considerações, nota-se que a habilidade com a tecnologia e o engajamento nas redes sociais são elementos fundamentais para a compreensão dessa realidade, que reflete significativamente nas suas relações pessoais e profissionais.

Palavras-chave: *cringe*; Representações Sociais; Geração Z; trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Diante das transformações no mundo do trabalho nos últimos anos, as diferentes gerações inseridas no mercado de trabalho parece ser uma questão complexa nos últimos anos, sobretudo em razão da subjetividade das pessoas e as formas as quais as organizações aplicam à Gestão e Desenvolvimento de Pessoas. Fabricio et al. (2018) salientam que as mudanças corporativas decorrentes da globalização e do avanço tecnológico têm gerado uma discussão importante entre acadêmicos e gestores, diante da preocupação com os indivíduos de gerações diferentes que se relacionam nesse ambiente organizacional.

É nesse contexto que se encontram os indivíduos profissionalmente ativos, pertencentes à Geração de Veteranos, os *Baby Boomers*, Geração X, os *Millenials*, bem como os Jovens Z. Diante das características, valores e expectativas muito diferentes umas das outras, são inúmeros os desafios enfrentados pelos gestores, que rotineiramente precisam evitar conflitos, auxiliando os colaboradores mais antigos a se adaptarem aos mais novos, e por outro lado, os mais novos a compreender os veteranos da organização (FABRICIO et al., 2018; IORGULESCU, 2016). Essa questão justifica-se também em razão dos diferentes valores, ambições e estilos de trabalho (IORGULESCU, 2016).

As questões discutidas nessa pesquisa surgem a partir das calorosas discussões, sobretudo no meio digital, sobre as diferenças entre a geração Z com as demais. Com a utilização do termo *cringe*, por exemplo - fortemente disseminado na internet - os jovens Z identificam atitudes, comportamentos, tendências e experiências que os diferenciam das gerações anteriores. Para tratar sobre o mundo trabalho é importante compreender os sentidos

atribuídos pelos sujeitos quando falam dele (MORIN, 2001), mas é de fundamental importância observar o contexto no qual estão inseridos, atentando-se a especificidades dos grupos. Nessa perspectiva, considera-se importante observar como as dinâmicas laborais são concebidas e compreendidas pelos indivíduos dessa geração através das representações sociais.

Diante disso, esse estudo orienta-se pelas seguintes questões: Como os jovens da geração Z veem o trabalho? De que modo a visão do que é ser *cringe* evidencia as diferenças desta geração com as anteriores? Isto posto, este estudo objetiva compreender como os jovens Z veem o trabalho e quais as diferenças percebidas por eles com relação às gerações anteriores. Para isso, propõe-se o diálogo entre as concepções teóricas sobre a questão geracional e a Teoria das Representações Sociais, orientada sobretudo pela abordagem do autor Moscovici. A pesquisa foi conduzida majoritariamente através de uma abordagem qualitativa e análise interpretativa, cuja coleta de dados se deu através dos grupos focais realizados. Feitas as coletas, para a análise e interpretação dos dados optou-se pela análise de conteúdo temática (BARDIN, 1977).

Além deste tópico, o estudo conta com uma fundamentação teórica com ênfase nas gerações profissionalmente ativas, suas características e a Teoria das Representações Sociais. Posteriormente, tem-se o percurso metodológico adotado para a elaboração deste estudo. No tópicos seguintes são apresentados os resultados e discussões, seguidos pelas considerações finais e referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 As gerações: Baby Boomers, Geração X, Millenials e os jovens Z

De acordo com Oliveira (2009), o conceito de gerações comumente utilizado e aceito socialmente compreende o período de vinte anos como marco de separação das gerações. Esse recorte deve-se a ideia de é justamente nessa idade que os jovens começam a fazer escolhas no meio social, participando de forma ativa e causando interferência (ALMEIDA et al., 2013). Para Mannheim (1976), autor importante nesse debate, o aspecto geracional trata-se de um fenômeno eminentemente cultural e se traduz nos indivíduos os quais possuem uma mesma época de nascimento, a vivência de acontecimentos sociais e compartilham da mesma experiência histórica. Logo, indivíduos de uma mesma geração possuem uma forte identidade histórica advinda das experiências comuns num dado período que orientam valores, concepções, ideias e conceitos (JACQUES et al., 2015).

Fagundes (2011) destaca que a classificação das gerações, estudos e pesquisas sobre suas características foram originadas no âmbito da Administração, cientes da importância dessas discussões especialmente no âmbito da Gestão e Desenvolvimento de Pessoas. Logo, a compreensão dos relacionamentos, conflitos e as potencialidades de cada geração, prevê recursos para lidar com adversidades, possibilidades e conflitos no ambiente organizacional. Colet e Mozzato (2019) enfatizam a relevância do assunto no cenário acadêmico, diante dos estudos os quais têm sido produzidos ao longo dos anos (SCHUMAN; SCOTT, 1989; MANNHEIM, 1993; SMOLA; SUTTON, 2002; HUNTLEY, 2006; CENNAMO; GARDNER, 2008; COLLINS; HAIR; ROCCO, 2009; JOSHI; DENCKER; MARTOCCHIO, 2010; BENSON, BROWN, 2011; JONES, 2012; GARDINER; GRACE; KING, 2013; PRITCHARD; WHITING, 2014; YI; RIBBENS; FU; CHENG, 2015; LASIERRA, 2019; COLET; MOZZATO, 2019).

Lafuente (2009) e Veloso (2008) enfatizavam a presença de pelo menos três gerações de profissionais ativos - *Baby Boomers*, Geração X e *Millenials* - que dividiam o mesmo ambiente organizacional, contudo, é sabido que a Geração Z recentemente adentrou esse contexto. Portanto, é imprescindível compreender as experiências comuns entre elas, bem como identificar suas diferenças e convergências a fim de alcançar uma interação coletiva, ações integradas e uma conexão eficaz (NASCIMENTO et al., 2016; COLET; MOZZATO, 2019).

Baby Boomers

A geração dos denominados *Baby Boomers* compreende os nascidos entre meados de 1940 a 1963, aproximadamente (ALMEIDA et al., 2013; OLIVEIRA, 2009; SANTOS et al., 2013; FURUCHO et al., 2015). Almeida et al. (2013) atribui essa denominação a dois fatos históricos importantes para a compreensão de quem são esses indivíduos: a explosão das bombas atômicas durante a Segunda Guerra Mundial e o aumento significativo ao número de nascimentos em todo o mundo. Então, são os *Baby Boomers* filhos de uma geração de operários aculturados no ambiente de trabalho sob o rigor da hierarquia e da padronização que caracterizou o processo da produção em massa (SANTOS; CESTARO; AUGUSTO, 2014).

Para Santos, Cestaro e Augusto (2014) é essa geração responsável por estabelecer um padrão de referência no comportamento organizacional, resultado do contexto socioeconômico e cultural da época, bem como da educação e ambiente familiar. Lopes, Vargas (2017) e Oliveira (2010) atribuem a educação mais rígida, o convívio e respeito pelos valores familiares, além da disciplina presente tanto no âmbito escolar quanto profissional.

Comazzetto et al. (2016) apontam que os *boomers* aplicaram seus esforços escolares em carreiras que lhes prometiam importantes posições, sobretudo no universo empresarial. Assim, esses princípios refletiram-se no campo profissional, corroborando com a imagem de indivíduos determinados, leais, alinhados com a missão da empresa, ávidos pela estabilidade e destaque na carreira, além de buscarem por *status* e crescimento profissional (SANTOS et al., 2011; REIS, 2014). No entanto, conforme destacado por Santos, Cestaro e Augusto (2014) o grande diferencial dessa geração em relação às demais é a experiência e conhecimento acumulados.

Geração X

De acordo com a literatura (LAFUENTE, 2009; FURUCHO et al., 2015; ENGELMANN, 2009) a Geração X compreende os nascidos entre 1964 a 1980. Com base nesse período, essa geração sofreu a influência direta de momentos como o surgimento da AIDS, a aparição da televisão e a popularização dos computadores (MALAFAIA, 2011; ALMEIDA et al., 2013). Além disso, houve uma mudança na maneira de lidar com as pessoas, principalmente com a família, o que implicou em uma outra forma de educar, criar e corrigir os filhos, pertencentes à geração X (ALMEIDA et al., 2013).

Com a presença do divórcio e a ausência dos pais no ambiente doméstico, esses indivíduos desde crianças conviveram com a quebra de padrões do ponto de vista sociais e morais (LADEIRA; COSTA; COSTA, 2013). Pollak (2014) enfatiza que de modo geral as crianças da geração X, que cresceram em famílias de pais separados ou em que ambos trabalhavam, ocupavam-se com tecnologias, como computadores pessoais, videogames e sobretudo a televisão. Além disso, houve uma resignificação do trabalho ao tornar-se comum a lógica do “eu trabalho para viver, não vivo para trabalhar” (DIAS, 2013).

Almeida et al. (2013) afirma que essa geração cresceu durante o surgimento do *downsizing* corporativo, isto é, a diminuição da burocracia corporativa que garantia a segurança no emprego deu lugar a uma outra realidade. Comazzetto et al. (2016) aponta que ao que tange o trabalho, a lealdade dos *boomers* não trouxe maiores garantias com relação a seus empregos, assim os indivíduos dessa geração se dispuseram a desenvolver habilidades a fim de garantir a empregabilidade. A estabilidade deixa de ser uma realidade e conseqüentemente um objetivo das próximas gerações.

Geração Y

Furucho et al. (2015) enfatizam que não há um consenso com relação ao período de nascimento desse grupo. O recorte pode variar de 1972 a 1994 (LOMBARDIA, 2008; ENGELMANN, 2009; JACQUES et al., 2015). Fato é que nesse período temporal, houveram importante guerras internacionais, civis e de guerrilhas, ameaças nucleares e atentados que aterrorizaram o mundo no final da década de 70 (JACQUES et al., 2015). Além disso, deu-se a consolidação de um mundo globalizado, bem como a cultura da diversidade (FOSSATTI; PAULI; TOMASI, 2020). No cenário nacional, os indivíduos da geração Y nasceram no momento que o Brasil passava por problemas econômicos consideráveis e vivenciava o reestabelecimento da democracia no país (PAGNUSSATTO; LUCAS, 2017).

Oliveira (2010) reforça que os *millenials* trazem para o mercado de trabalho uma nova cultura e um novo conjunto de padrões de comportamento. Em uma perspectiva mais generalista, são pessoas com iniciativa e grande capacidade de resolver problemas, pois tendem a se desenvolverem melhor em espaços criativos (FURUCHO et al., 2015). Destaca-se que os modelos familiares, econômicos e sociais dessa geração foram os que mais modificaram-se, contribuindo para que esses jovens sigam modelos bem mais flexíveis (ALMEIDA et al., 2013). Aspectos relacionados ao trabalho como carreira, possibilidade de promoção, estabilidade e vínculo profissional, aspectos da cultura organizacional eram bastantes valorizados pelas gerações anteriores, todavia, passam a ser analisados sobre novas perspectivas pela geração Y (FURUCHO et al., 2015).

Formenton e Stefano (2017) enfatizam que a via rápida perdeu muito de seu apelo para a essa geração, uma vez que os *millenials* têm demonstrado maior interesse em negociar o pagamento elevado por menos horas trabalhadas, buscam por horários flexíveis, e um melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. São jovens comprometidos com as organizações enquanto percebem que o negócio está alinhado aos seus valores (JACQUES et al., 2015).

Geração Z

Embora não exista um consenso também com relação ao recorte temporal da geração Z, nesse estudo considera-se que é composta por pessoas nascidas entre 1995 e 2009 (PAULI; GUADAGNIN; RUFFATTO, 2021; CARVALHO; CARDOSO; MIGUEL, 2021). 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 (CERETTA; FROEMMING, 2011; SOUZA, 2011; COLET; MOZZATTO, 2019). Santos e Lisboa (2013) enfatizam que como consequência do contato com esses recursos, os integrantes da geração Z possuem uma maior facilidade ao lidar com as novas tecnologias, além de terem desenvolvido capacidades e características correspondentes a estes estímulos, como a execução de multitarefas e a velocidade na captação de conteúdos (COLET; MOZZATTO, 2019). Preferem trabalhar em um ambiente com transparência, flexibilidade e liberdade pessoal (PAULI;

GUADAGNIN; RUFFATTO, 2021), o que reforça essa ideia de empreender como uma forma de obter essas prerrogativas.

Essa sociedade vem trazendo à tona questões sociais relevantes, que se propõem a quebrar antigos paradigmas, corroborando com que essa geração tenha um senso forte de responsabilidade social (SERRANO, 2010; WILLIAMS, 2015; SALTORATTO et al., 2019). Desse modo, em relação à visão de mundo e expectativas para o futuro, a geração Z é estimulada por uma cultura *ethos* da justiça social (TULGAN, 2013).

Portanto, evidenciada a complexidade e a necessidade de pensar no convívio das diferentes gerações na sociedade, é válida a reflexão sobre como os profissionais mais jovens e ativos no mercado de trabalho veem o mundo do trabalho e as relações das demais gerações com este aspecto (ver Quadro 1).

Quadro 1 - Característica das Gerações

Gerações	Base Teórica	Contexto	Características
<i>Baby Boomers</i> (1940 a 1963)	ALMEIDA et al., 2013; OLIVEIRA, 2009; SANTOS et al., 2013; FURUCHO et al., 2015.	Explosão de duas bombas atômicas; Aumento de nascimentos em todo o mundo.	Educação mais rígida; Convívio e respeito pelos valores familiares; Disciplinados, otimistas e leais; Busca por estabilidade e <i>status</i> . Motivados e <i>workaholics</i> .
Geração X (1964 a 1980)	LAFUENTE, 2009; FURUCHO et al., 2015; ENGELMANN, 2009; MALAFAIA, 2011; ALMEIDA et al., 2013.	Surgimento da AIDS; Aparição da televisão; Popularização dos computadores; Pais mais ausentes e o divórcio.	Mais consumistas e abertos à aprendizagem; Desenvolveram novas habilidades; Descrentes e desconfiados; Autoconfiantes e informais; Anseio por liberdade e agir por si; Trabalho como prioridade.
Geração Y/ <i>Millenials</i> (1980 a meados dos anos 90)	LOMBARDIA (2008)	Crises políticas e econômicas no Brasil;	Abertos às discussões e negociações; Mais flexíveis e leais a si; Influenciados pelas TIs e redes sociais; Nova cultura e padrões de comportamento; Egocêntricos e proativos.
Geração Z (1995 a 2009)	PAULI; GUADAGNIN; RUFFATTO, 2021; CARVALHO; CARDOSO; MIGUEL, 2021; IOGURLESCU, 2016.	Mundo informatizado; Guerras internacionais e civis, guerrilhas; Ameaças nucleares e atentados terroristas;	<i>Multitasks</i> ; Liberdade, inovação e colaboração; Valorizam <i>feedbacks</i> ; Inclinações a pautas sociais. Autônomos e confiantes; Mais individualistas e impacientes.

Fonte: Dos autores (2022).

2.2 Conflito Geracional

No âmbito das organizações é muito comum que diferentes gerações trabalhem juntas, corroborando com um ambiente complexo e diverso do ponto de vista dos objetivos, crenças, propostas, valores e estilos dos atores envolvidos (SOUSA; GOMES, 2018). Se por um lado é positiva a diversidade nesse cenário, por outro as chances de conflitos e desequilíbrios tornam-se maiores. Diante dos aspectos subjetivos envolvidos nessas relações de trabalho é possível que desentendimentos aconteçam entre os indivíduos. As características e concepções diversas dos atores no ambiente de trabalho tendem a entrar em atrito, implicando em um grande desafio para os gestores (LOPES; VARGAS, 2017).

Robbins (2010) trata o conflito como uma questão meramente de percepção, ou seja, as pessoas precisam estar cientes do conflito para que ele possa existir de fato. Nesse sentido, Perret e Costa (2018) pontuam que o conflito é fruto da escassez de recursos para satisfazer as necessidades e desejos individuais. Assim, a própria incompatibilidade de metas, diferenças de interpretações dos fatos, desacordos baseados em expectativas comportamentais são aspectos que corroboram com situações conflituosas (PERRET; COSTA, 2018).

Sousa e Gomes (2018), baseados em Robbins (2005), afirmam que nas relações interpessoais, são considerados conflitos as divergências de interesses existentes entre os envolvidos, desde que sejam percebidos por pelo menos uma das partes. Vecchio (2008), por sua vez, chama atenção para a ideia de que o conflito é inevitável nas organizações e que é possível gerar bons resultados se bem administrados ou afetar o desempenho se tratado de forma inadequada.

No entanto, é necessário considerar que a diversidade oferece riqueza ao ambiente organizacional, contribuindo com a formação dos atores, ainda que envolvam ideias opostas em relação à tantos aspectos (SANTOS et al., 2014). Lopes e Vargas (2017) destacam que os conflitos geracionais também podem ser motivados pela falta de comunicação e carência na troca de experiências entre a equipe; a carência de um direcionamento claro acerca das atividades e o papel de cada um dos envolvidos; as próprias falhas por parte dos gestores no gerenciamento de conflitos; a falta de um *feedback*, o que conseqüentemente pode gerar insegurança e perda de interesse dos membros das equipes, principalmente da geração Y (LIPKIN e PERRYMORE, 2010; OLIVEIRA, 2016). As concepções acerca da carreira, promoção, estabilidade e vínculo profissional, aspectos relativos à vida organizacional bastantes valorizados pelas gerações anteriores (LOMBARDIA et al., 2008; VELOSO et al., 2008).

Costa et al. (2014) argumentam que a existência de um abismo tecnológico e as mudanças advindas com as novas tecnologias podem trazer impasses no ambiente organizacional, tendo em vista as relações das gerações com esses recursos, bem como a forma com que lidam com mudanças. Logo, podem ser divergências significativas ao que tange uma equipe com diferentes gerações, sobretudo os *Millenials* e jovens Z. Portanto, é inegável que fatores como princípios, valores, ética de trabalho, crenças sobre o contexto organizacional, concepções sobre o trabalho, os motivos pelos quais trabalham objetivos, ambições profissionais e o modo como se comportam no ambiente corporativo afetam as relações de trabalho entre as gerações (COSTA et al., 2014).

2.3 Teoria das Representações Sociais

Diante do desenvolvimento no campo da psicologia social (SPINK, 2016), a Teoria da Representação Social (TRS) tem sido hoje bastante utilizada em áreas como as Ciências Humanas e Sociais, cujos debates têm crescido e trazido importantes apontamentos (BOAS, 2017; JODELET, 2001; ANJO; VIEIRA, 2020; MARTINS-SILVA et al. 2016). Destaca-se que esse movimento teve início na década de 1960 na França, com a instigação de Serge Moscovici, conhecido como um dos autores seminais da teoria das representações sociais (BOAS, 2017).

Em seu trabalho, Moscovici apresentou as representações sociais não como um conceito, mas como um fenômeno (SILVA; CARMO; SILVA, 2015). Considera-se que esse indivíduo é o principal responsável por suas ações que também são reproduzidas e realizadas por outros indivíduos. Tais ações influenciam na concepção do imaginário coletivo através de representações simbólicas, sendo estas produto do meio social (SPINK, 2016).

Anjo e Vieira (2020) esclarecem que a partir dessa visão interpretativa da realidade social que as representações sociais são constituídas como produto do social, uma vez que elas foram intrinsecamente reproduzidas nas ações dos indivíduos. Suas manifestações excedem o simbólico, uma vez que as ações práticas e conhecimentos já foram institucionalizados pelos indivíduos (MOSCOVICI, 2009; 2015; SPINK, 2016; ANJO; VIEIRA, 2020). Essa observação é importante, uma vez que 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, 2011).

Moreira e Miranda (2020) apontam que ao discutir sobre os mecanismos pelos quais os indivíduos criam representações, Moscovici (2003, p. 13) salienta que a finalidade de todas as representações é tornar familiar algo até então não familiar, ou seja, este é um recurso utilizado com o intuito de tornar os objetos do mundo compreensíveis e melhor assimilados. Com isso, Moscovici (1978) é enfático ao tratar de dois processos definidos como fundamentais na elaboração das representações sociais. São eles a objetivação e a ancoragem. Moscovici (2009) observa que ambos ocorrem através das memórias e conclusões passadas, de modo que um elemento desconhecido passará a ser presente no cotidiano social quando se tornar familiar aos sujeitos (ANJO; VIEIRA, 2020; STUMPF, 2020).

Em suma, assume a função de duplicar um sentido por uma figura, tornar natural, dar corpo aos pensamentos, transformar em objeto o que é representado (NOGUEIRA; GRILLO, 2020). Jodelet (1990), por sua vez, afirma que a objetivação trata-se de uma operação que dá corpo aos esquemas conceituais, (re)absorvendo o excesso de significações, sendo este um procedimento necessário ao fluxo das comunicações (NOGUEIRA; GRILLO, 2020).

Para Moscovici (2003, p.27), a ancoragem trata-se da capacidade de “ancorar ideias estranhas, reduzi-las a categorias e a imagens comuns, colocá-las em um contexto familiar”. Ancorar significa classificar e dar nome a alguma coisa, rotular. A ancoragem permite que algo então desconhecido e inquietante, seja incorporado a uma rede de categorias que permitem ao indivíduo compará-la com o que é considerado algo próprio desta mesma categoria (STUMPF, 2020). Portanto, a ancoragem serve para enraizar, classificar e nomear, podendo se basear a partir de um quadro de referências orientado por uma ideologia, uma filosofia, política, religião, dentre outros aspectos (STUMPF, 2020).

Moreira e Miranda (2019), com base em Marková (2000) concluem afirmando que a objetivação e a ancoragem são processos a partir dos quais as representações sociais são formadas, mantidas e/ou mudadas. Segundo Jovchelovtcht (1995) estes são processos os quais realizam a concreticidade das representações sociais da vida social por meio de mediações as quais concebem em um nível quase material a produção simbólica de determinada comunidade. Se a ancoragem pode ser vista como um processo estabilizador das representações sociais, a objetivação, por sua vez, é orientada para a sua mudança. São essas as considerações que as tornam indissociáveis e complementares (MOREIRA; MIRANDA, 2019).

Em síntese, pode-se considerar a representação social como uma tradução da realidade, que é constituída a partir de mudanças constantes, perspectivas diversas e compreensões muito próprias dos indivíduos e/ou grupos sociais. As construções dessas RS se diferenciam à medida que as especificidades dos envolvidos variam. Desse modo, questões religiosas, ideológicas, vivências, classes socioeconômicas, contexto de mundo, faixa etária e tantos outros aspectos podem influenciar diretamente nesse olhar sobre os fatos. Por fim, considera-se que a partir de um recorte geracional é possível observar como os indivíduos concebem as questões intrínsecas ao mundo do trabalho.

3 DELINEAMENTOS METODOLÓGICOS

Essa pesquisa possui uma abordagem majoritariamente qualitativa. Esta foi utilizada por possibilitar a compreensão mais aprofundada dos dados, o entendimento do fenômeno na sua complexidade (GODOY, 1995), bem como a coerência desta com os pressupostos do arcabouço teórico do presente trabalho.

Embora não exista um consenso com relação ao recorte temporal da geração Z, neste estudo considera-se que é composta por pessoas nascidas entre 1995 e 2009 (PAULI; GUADAGNIN; RUFFATTO, 2021; CARVALHO; CARDOSO; MIGUEL, 2021). Diante disso, com relação a coleta e produção de dados, optou-se pela realização de dois grupos focais.

Foi utilizada a técnica Grupo Focal (GF) para produção dos dados, uma vez que ela possibilita que significados e representações sejam investigados com maior profundidade do que em questionários e entrevistas individuais, por exemplo (SILVA-JÚNIOR; SILVA; MESQUITA, 2014). Oliveira e Freitas (2006) apontam o GF como técnica metodológica que enfatiza as interações sociais e de percepções em conjunto, o que tem colaborado para sua aplicação nos estudos em administração no Brasil (SCHNEIDER; FEUERSCHÜTTE; ALPERSTEDT, 2019).

Silva-Júnior, Silva e Mesquita (2014) destacam a capacidade de interação social do GF em estimular a discussão de forma coletiva de grupo em torno de determinada temática. A construção de sentidos coletivos ocorre diante de respostas e opiniões dos sujeitos participantes de uma mesma realidade social que está sendo analisada. Isto posto, foram feitos 2 GFs no mês de novembro de 2021 no formato remoto, via plataforma *Google Meet*®. Cabe ressaltar que apesar de convencionalmente realizada de forma presencial, em meio online é possível uma maior participação devido a um maior conforto em se expressar, além da possibilidade de uma participação com sujeitos diversos geograficamente (ABRAMS; GAISER, 2017).

Para operacionalização dos grupos no formato remoto, foram utilizados os seguintes critérios de participação: sujeitos nascidos maiores de 18 anos e nascidos a partir de 1995; que

estivessem em alguma atividade de trabalho ou alguma experiência anterior; e, cursando ou formado em algum curso de nível superior. Critérios filtro estabelecidos, o contato com os participantes dos grupos focais deu-se a partir de compartilhamentos em grupos de WhatsApp, indicação de conhecidos, além de um conhecimento prévio dos pesquisadores sobre possíveis atores. Feito isso, os encontros foram marcados conforme a disponibilidade dos participantes, estando cientes da seriedade e implicações da pesquisa.

O primeiro grupo (G6) durou cerca de 2h. O segundo grupo (G4) teve duração de 1h30 min. Ambos foram realizados no mesmo dia, cujos pesquisadores revezaram nas funções de mediadores e observadores, conduzindo os grupos utilizando-se de um roteiro semiestruturado a partir da fundamentação teórica. A integração com os participantes contribuiu para os momentos de discussão dos GFs pelo fato de parte dos participantes se conhecerem e/ou conhecerem os mediadores/observadores. Os grupos focais foram gravados com as devidas autorizações, para que posteriormente fossem transcritos na íntegra para posteriores análises.

Nos grupos focais buscou-se por uma amostra mais heterogênea, porém no segundo grupo, todos os participantes são formados e/ou estão em formação na área das Ciências Administrativas. Com relação a essa circunstância, considera-se a discussão pertinente tendo em vista que os atores do grupo focal não falam isoladamente, mas representam seus grupos de pertença (SILVA; SILVA, 2012; NÓBREGA; ANDRADE; MELO, 2016). Logo, a própria diversidade geográfica, as diferentes idades e níveis de formação atenuam as diferentes vivências dos participantes (ver Quadro 2).

Quadro 2 - Caracterização dos Participantes dos Grupos Focais

Participantes	Gênero	Idade	Estado Civil	Atividade Profissional	Formação	Residência
GRUPO FOCAL 1						
Participante 1	Feminino	23	Solteira	Professora em Nível Médio	Mestrado em curso - Física	Lavras (MG)
Participante 2	Masculino	20	Solteiro	Assistente Administrativo	Ens. Superior em Curso - Administração	Picos (PI)
Participante 3	Masculino	22	Solteiro	Desempregado	Ens. Superior em Curso - Administração	Novo Oriente (CE)
Participante 4	Masculino	18	Solteiro	Motion Designer	Ens. Superior em Curso - Animação 3D	Maceió (AL)
Participante 5	Masculino	26	Solteiro	Estudante - Bolsista	Mestrado em Curso - Zootecnia	Ijaci (MG)
Participante 6	Masculino	25	Solteiro	Músico e Microempresário	Ens. Superior em Curso - Administração	Valença do Piauí (PI)
GRUPO FOCAL 2						
Participante 7	Feminino	26	Solteira	Tutoria e Docência	Doutorado em curso - Administração	Lavras (MG)

Participante 8	Feminino	24	Solteira	Bolsista de Extensão	Ens. Superior em curso - Administração	Picos (PI)
Participante 9	Masculino	21	Solteiro	Microempresário	Ensino Superior em curso - Administração	Inhuma (PI)
Participante 10	Feminino	21	Solteira	Voluntária	Ens. Superior em curso - Administração	Araripina (PE)

Fonte: Dos autores (2021).

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, bem como na análise das discussões realizadas nos grupos focais supracitados. Assim, a partir da análise dos dados do presente estudo optou-se por realizar uma categorização baseada nas próprias respostas dos participantes. Conforme o estudo de Cândido et al. (2014), 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 Ser *cringe* ou não ser: “*Eu não compactuo com o cringe*”

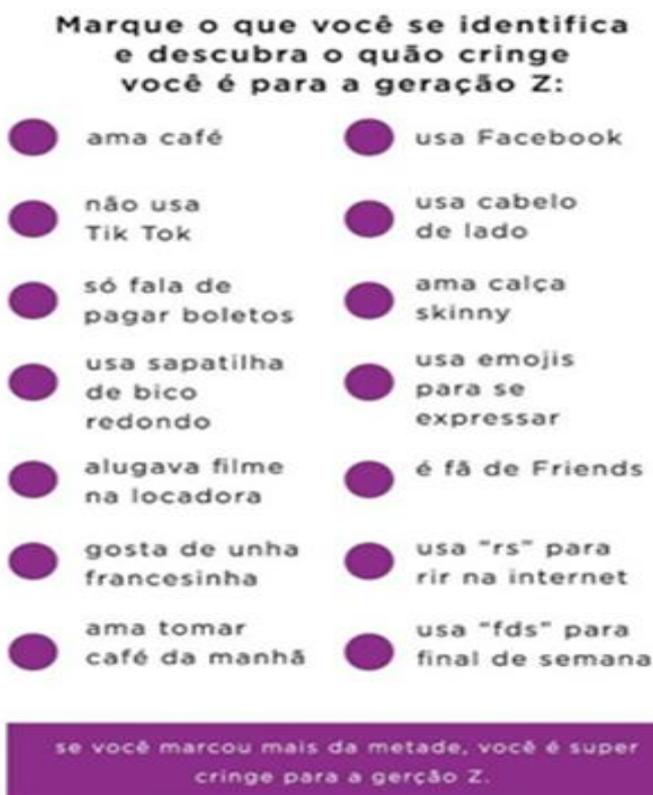
A *internet*, especialmente através das redes sociais, tem evidenciado o conflito de gerações. O ser *cringe* há algum tempo tem gerado memes, discussões, testes e até reflexões sobre os conflitos e diferenças intergeracionais, com base nos apontamentos feitos pelos jovens Z. O termo “*cringe*” tem origem inglesa e popularmente faz menção aos momentos em que as pessoas passam por situações desconfortáveis e constrangedoras. Nas redes sociais brasileiras esta é uma gíria utilizada para caracterizar algo como “*vergonhoso*” e “*constrangedor*”. Na literatura, ao fazer uma revisão sobre a utilização da gíria e a sua relação com os debates sobre gerações, não foi encontrado nenhum trabalho nesse sentido.

Foi em junho de 2021 que ao fazer um *tweet* (ver Figura 1) chamando atenção para essas diferenças geracionais, que Carol Rocha (publicitária e estudante de Psicologia) endossou a discussão em torno do termo. A partir desse *post* ampliou-se a reflexão e a partir daí foram apontados pelos jovens Z, diversas atitudes dos indivíduos de gerações anteriores - sobretudo os *Millenials* - que são vistas como *cafonas*.

Figura 1 - *Tweet* de Carol Rocha

Fonte: Twitter (2022).

Diante disso, observa-se que o ser *cringe* trata-se de uma representação social na medida em que o conceito foi construído e constituído a partir de transformações sociais e discussões que estabeleceram aquilo que lhes era familiar ou não (ANJO; VIEIRA, 2020). Logo, ao apontar que o outro é *cringe* evidencia-se que aquilo não é comum a mim e ao grupo o qual faço parte, neste caso dos jovens Z. Os debates e apontamentos feitos nas redes sociais, especialmente no Twitter, em alguma medida produziu um conhecimento social, desenvolvido em conjunto por indivíduos e grupos, tornando possível compreender o que é ser *cringe* a partir de situações, eventos, objetos e comunicações a eles pertinentes (CÂNDIDO et al., 2014).

Figura 2 - Marcadores do que é ser *cringe*

Fonte: Twitter (2022).

Isto posto, ao tratar nos grupos focais o que é ser *cringe* algumas considerações relevantes surgiram nesse sentido. Em um primeiro momento foi apresentada a Figura 1 e a Figura 2 nos encontros dos grupos focais, para que os participantes pudessem interpretar do mesmo ponto, a respeito do que trata-se o termo e quais as concepções sobre o assunto.

Nos dois grupos focais evidenciou-se que alguns jovens Z participantes, não se veem pertencentes a essa geração e por esse motivo não atribuem os marcadores (ver Figura 3) apenas às gerações anteriores. Por outro lado, os gostos, preferências e atitudes comuns, dos jovens Z com as outras gerações, os fizeram questionar se são de fato pertencentes a um determinado grupo geracional ou não e qual a relevância de se estabelecer essa diferenciação. Com relação a isso, chama-se atenção para alguns apontamentos.

O participante 4 comenta não concordar com essa representação orientada por preferências, uma vez que outro grupo geracional também pode agir e/ou simpatizar pela mesma coisa. Ele diz não ver sentido nessa diferenciação, principalmente por identificar em si, alguns aspectos denominados como ultrapassados e/ou comuns a outras gerações. Por esse motivo P4 afirma: “Eu não compactuo com isso [o ser *cringe*]”.

Em contrapartida, o participante 5 chama atenção para o fato de que embora o recorte geracional o enquadre como Z, possui inclinações diferentes de seu irmão, que também pertence a esse grupo. A própria habilidade do irmão do entrevistado foi apontada como uma diferença importante entre eles.

Eu fiquei meio chocado em saber que fazia parte da Geração Z, porque para mim a Geração Z era de 2000 pra frente. [...] Eu comparo com meu irmão, porque meu irmão fez 17 anos no mês passado (Participante 5).

A participante 9 enfatiza que em um primeiro momento as discussões sobre essas divergências geracionais faziam sentido, corroborando com a ideia de que outros grupos eram antigos, antiquados. Contudo, ao refletir, pontuou que a vivência e experiência de cada um é algo determinante para se enquadrar nesses marcadores, independentemente da idade. Contudo, na fala do participante 10 um outro olhar, com base nas diferentes realidades.

Depois eu fui analisar... Não! São pessoas que tem vivências, costumes e tradições diferentes dos nossos. Para mim ser *cringe* ainda é ter o apego a coisas, o sentimento de pertencimento... a um trabalho, a algo nesse sentido (Participante 10).

Nesse sentido, observa-se que como os integrantes da geração Z deram prosseguimento às tendências observadas na geração Y, sobretudo com o acompanhamento dos avanços tecnológicos (COLET; MOZZATO, 2019). Se por um lado é possível que muitos destes não se percebam como parte de um grupo geracional diferente dos anteriores, por outro lado as próprias referências e gostos pessoais são apontadas como indicativos de pertencimento.

[...]Eu to na transição ali. Incrivelmente eu gosto de café, estava até tomando um aqui, inclusive. Eu falo mico, gosto de Harry Potter, cresci ouvindo Rouge e pagode anos 90. Ouço tudo ali (Participante 5).

[...] Eu nem era tão adepta a internet. Eu sou *cringe*, confesso. Com a pandemia eu acabei aderindo mais como uma forma de descontrair” (Participante 8).

Além disso, destaca-se que nos estudos de Reis e Tomáel (2017), há considerações sobre essas divergências. Isto é, os autores chamam atenção para as categorizações das gerações que podem mudar de acordo com os países, cidades e contextos os quais os indivíduos fazem parte. Eles acrescentam comentando que a realidade brasileira é distinta da que alguns autores fundamentam suas pesquisas, corroborando com essas distinções. O próprio acesso tecnológico foi citado como algo que implica em vivências diferentes nos jovens Z (G6).

A participante 1, 3 e 5 comentam que a principal diferença entre ser ou não *cringe* está relacionado a dois aspectos: a destreza com a tecnologia e a legitimação de pautas sociais. Em direção a isso, autores como Mesquita, Oliveira e Munhoz (2020), Pauli, Guadagnin e Ruffatto (2021), Turner (2015) e Sladeck (2018) evidenciam em seus estudos que o jovem Z tende a envolver-se com pautas sociais, dedicando seu interesse em determinadas causas. Diante desse envolvimento, as redes sociais e a tecnologia de modo geral favorecem o engajamento em causas benéficas ao mundo como um todo, seja no nível micro ou macro em que estão inseridos (MESQUITA; OLIVEIRA; MUNHOZ, 2020).

Com isso, os jovens Z através do meio digital acessa infinitas informações disponíveis, se mantém a par de acontecimentos ao redor do mundo, conhecem diferentes culturas e cenários, além de utilizarem as redes sociais para compartilhar suas opiniões, posicionarem politicamente, bem como envolverem-se nas pautas sociais as quais inclinam-se.

A geração (Z, no caso) é aquela que não deixa passar nada em branco, ou seja, “passar pano”. Tudo e qualquer situação que aconteça a juventude hoje em dia quer se mobilizar (Participante 2).

[...] Eu comparo meu irmão, porque meu irmão fez 17 anos no mês passado. Na idade dele eu não tinha a mesma avidez por tecnologia, a mesma esperteza. Vamo falar a destreza para tecnologia como ele tem hoje. O meu acesso a tecnologia era limitado (Participante 5).

[...] A gente vem quebrando muitos tabus também. De 1995 pra cá é muita coisa que está sendo quebrada. É uma evolução social muito grande (Participante 5).

Além dos marcadores relacionados às práticas e costumes dos indivíduos para a definição do que é *cringe*, os participantes dos dois grupos focais apresentaram valores os quais são associados à gerações anteriores. São eles: a estabilidade; o apego ao trabalho, relações e referências; a rigidez com o cumprimento de suas funções; e, a dificuldade em aceitar mudanças. Esses apontamentos foram feitos a partir de discussões que foram para além do que é ser *cringe*. À medida que foram discorrendo sobre a geração a qual fazem parte, pontuações no sentido de diferenciar os grupos geracionais, espontaneamente surgiram nas falas. Seguem alguns trechos dos participantes que evidenciam essas questões:

Aí vamos considerar a questão do apego ne? Acho que por não ter Internet e redes sociais, acho que as pessoas ficavam mais interligadas ne?[...] Acredito que esse apego também seja maior com base nas correrias que de um tempo pra cá, o nosso vai e vem de outras cidades mudou bastante. (Participante 9).

As gerações anteriores são muito apegadas a algo e não gostam de mudanças. Não costumam se adequar as novidades que surgem. Possuem uma certa resistência. É até difícil em se adaptar (Participante 8).

Eu vejo das gerações anteriores que eles buscavam muito uma falsa estabilidade no trabalho. Buscavam por trabalhos que eram pra durar 20, 30 anos. Os jovens hoje não querem isso. [...] As gerações anteriores tinham muito apego ao trabalho. As famílias também tinham isso do crescer, estudar, trabalhar, pagar boletos e etc. Hoje a geração Z quer viver e curtir os momentos. É a sensação do mundo é meu, o mundo é nosso e eu vou viver todos os momentos (Participante 10).

A partir desses dados, observa-se que a discussão do ser *cringe* enquanto representação social, evidencia a interpretação dos participantes e como pensam sobre as gerações (JODELET, 1984). Assim, é importante considerar a representação social como algo que possui um contexto psicológico autônomo, simultâneo a nossa sociedade e nossa cultura (BOAS, 2017). É através das representações que o indivíduo tem a ação de (re)descobrir e criar o mundo (ANJO; VIEIRA, 2020).

Nota-se que a representação do que é ser *cringe* lhes remete a família, conforme apresentado no tópico seguinte. Assim, com as falas e opiniões dos participantes evidencia-se que as conexões entre a vida abstrata do saber, das crenças e a vida concreta do indivíduo são comparadas com os relacionamentos deste com os outros. Há uma assimilação do que concebem como *cringe* partindo de três perspectivas: de si mesmos (P1, P4, P7, P8), para pessoas próximas (P5, P6) ou para a sociedade como um todo (P2, P3, P9, P10).

4.2 Família como referência e resistência à mudança: “*Eu sinto que eu vejo muito ele [pai] no meu trabalho*”

A família apresenta um papel relevante na vida dos entrevistados, à medida que os sentidos do trabalho foram atribuídos a ela nas narrativas dos dois grupos focais. A subjetividade da organização familiar influencia os sujeitos no trabalho (ver ANDRADE et al., 2018). Isso pode ocorrer em decorrência das escolhas e incentivos na carreira profissional a colegas de trabalho e profissão, como relatado pela participante 1 que consta que “Eu sinto que eu vejo muito ele [pai] no meu trabalho.” A figura do pai é representada por outros participantes no qual relatam a resistência à mudança e novas ideias como algo característico das gerações anteriores, tendo o pai como exemplo.

A gente não pode deixar de levar em consideração a experiência. Teve muitas coisas que meu pai disse e foi do mesmo jeito que ele falou. É experiência que ele adquiriu com a vida, com o trabalho. Eu o vejo um pouco inflexíveis, mas também com experiência, por isso tenho muito respeito a vivência que eles tiveram, apesar dos anos e tempos diferentes (Participante 6)

Eu trabalho desde os meus 15 anos. E eu já trabalhei de tudo gente! Nossa, já fui cabeleireira, caixa de supermercado, já fui estagiária de muitas escolas. [...] Em todas essas etapas eu senti que eles tinham **dificuldade de aceitar algo novo**. Então chegar com uma ideia nova, com uma metodologia nova que seja, no meu caso como professora de física e até mesmo levar um simulador, um aplicativo, fazer algo diferente, eu sentia essa resistência (Participante 1, grifo nosso).

O participante 5 fortalece a discussão de resistência à mudança nas atividades de trabalho, ao levar em consideração que seu pai trabalha como agricultor e ele é recém-formado

em na área agrária e destaca a falta de acesso à educação como motivo as objeções de mudanças no contexto familiar do trabalho.

Quando eu me deparo com essa resistência aqui em casa, só muda o endereço porque as situações são muito semelhantes. Na minha família, eu percebo muito a mudança de gerações em relação ao meu pai, por exemplo, porque ele é muito cabeça dura para tudo que eu vou falar (risos). Aqui em casa meu pai também é muito resistente... Ele não teve a mesma educação, então como é que agora eu vou ensinar a ele? [...] É um choque cultural muito grande. Então como é que meu pai, o cara que me criou, o cara que me ensinou os conhecimentos básicos da vida e agora eu que vou ensinar para ele. (Participante 5).

Ao constar nos relatos iniciais que somente a figura do pai estava presente, o mediador questionou os participantes sobre o papel da mãe e outras figuras familiares. O participante 2 traz uma visão diferente dos demais por ter sido criado somente por sua mãe e aponta ainda que sua mãe “[...] é bem flexível, não é cabeça dura”, o que o leva evitar o conflito. E o participante 2 ainda destaca que “[...] se a gente for menos extremista e mais paciente com eles fica mais fácil de levar”.

No segundo grupo focal realizado, a discussão em torno da representação da família no contexto familiar foi reiterada. Por trabalhar diretamente com o pai, o participante 9 destaca as divergências de opiniões e conflitos existentes no cotidiano do negócio familiar:

Ele [pai] é daquelas pessoas que não escutam opiniões a mudar e se adaptar ao mercado de trabalho atual. Então a gente tem choque: eu tento organizar de uma forma, ele de outra. Eu tento atender o cliente de uma forma e ele de outra (Participante 9).

A percepção das gerações anteriores avessas ao novo é algo que “cabeça fechada”, algo que para participante 7 “[...] é até difícil de lidar com essas pessoas”.

Elas têm cabeça fechada para o novo. Tipo, quando a gente dá sugestão para fazer alguma coisa diferente, tendo resistência e acham que não vai dar certo. Há conflito na relação por conta da cabeça mais fechada (Participante 8).

Observa-se ainda uma narrativa representacional na qual o sentido de trabalho é associada a independência econômica, mas também a valores sociais e ao reconhecimento familiar “[...] como Bíblia já diz, o trabalho dignifica o homem, o trabalho é importante por questões de valores, família, questões psicológicas e hoje em dia a questão financeira também” (Participante 6).

Diante desses relatos, atenua-se que a representação social da família é constituída por valores sociais que compartilhados e perpassados entre as gerações em meio a resistências e mudanças no contexto sociocultural (MOSCOVICI, 2003; SPINK, 2016). A figura paterna é resgatada pela memória afetiva dos participantes, o que leva a considerar que os processos de objetivação e ancoragem dos sujeitos deste estudo. A partir de suas vivências e opiniões, as representações da geração Z são conflitantes com as das gerações anteriores, diante da característica de resistência à mudança.

4.3 Jovem Z no estereótipo do jovem tecnológico: “A gente tem tudo na palma da nossa mão”

Percebe-se que os integrantes da geração Z deram prosseguimento às tendências observadas na geração Y, com o acompanhamento dos avanços tecnológicos. Em decorrência disso, possuem mais naturalidade ao lidar com as novas tecnologias, o que corrobora com o desenvolvimento de capacidades e características específicas as quais correspondentes a estes estímulos (COLET; MOZZATO, 2019).

Nas falas dos participantes nota-se que essa adesão e facilidade com as tecnologias é associada fortemente à geração e sugerida como uma característica que os distingue das demais.

São pessoas 24 horas ligados e movidos pela internet. (Participante 7).

A gente busca sempre pelo mais fácil. [...] É uma geração que está muito adepta às redes sociais e a internet. [...] Eu nem era tão adepta a internet. Eu sou cringe, confesso. Com a pandemia eu acabei aderindo mais como uma forma de descontração. (Participante 8).

Com relação a essa questão, a participante 1 chama atenção para o fato de que é vista por alguns colegas de trabalho, sobretudo os mais velhos, como alguém que irá saber solucionar problemas tecnológicos, apesar de não possuir habilidade técnica para tal. O Participante 3 complementa compartilhando uma situação recorrente no seu trabalho.

Eu sou vista como a menina nova que vai mexer com as tecnologias, sabe? [...] Apesar de ser geração Z e ser formada em Física, eu não sou muito boa nessa parte. Então, infelizmente se frustram. Eu sinto que os mais velhos me veem como uma forma de auxiliar eles no sentido tecnológico da coisa. (Participante 1).

Quando eu vejo alguém mais velho, tenho a mesma impressão que a P1 tem. Que eles acham que a gente vai saber solucionar algum problema envolvendo informática, envolvendo sistemas. Que se eles bugarem, a gente é responsável por debugar eles, entendeu? Nem sempre é assim...” (Participante 3).

Complementarmente, a Participante 7 comenta que a fácil adaptabilidade dos jovens Z e a facilidade em lidar com mudanças, corrobora com a visão de que esses indivíduos podem solucionar e/ou resolver problemas com mais facilidade. Ela afirma que: “Essa geração está muito mais propícia a mudanças que as gerações passadas”. Em direção a essa ideia, o Participante 6 afirma que é visto em seu ambiente de trabalho como alguém que sabe resolver problemas de modo muito mais fácil.

A resistência a mudanças e consequentemente à tecnologia por parte das gerações anteriores, corrobora com o estereótipo do jovem Z tecnológico. Somado a isso, tem-se a capacidade de ser multitarefa e produtivo evidencia que o amplo acesso a informações e redes sociais desde tenra idade, contribui com a capacidade de processar uma grande quantidade de informações (IOGURLESCU, 2016). Nessa perspectiva, esses jovens são vistos como pessoas com maior facilidade com os recursos tecnológicos, além de uma significativa inclinação a resolução de problemas.

As participantes 8 e 10 exemplificam citando que na organização em que fizeram estágio, buscou-se avançar com algumas práticas operacionais adotando um *software*. Contudo,

não houve adesão por parte dos colaboradores, mantendo os registros no sistema e no caderno, implicando na realização de duas atividades: alimentação do sistema e o próprio registro manual.

Eu fiz um estágio supervisionado que também pode servir de exemplo. Assim como a empresa da participante 10, eu pude observar na empresa que eu estagiei que mesmo utilizando o sistema automatizado, acabava utilizando o caderninho. Tinham funções que o sistema disponibilizava, mas que não era utilizado porque preferiam utilizar o caderninho. [...] Então, eu pude observar a mesma coisa... Sem contar outras questões mesmo de divulgação dos produtos (Participante 8).

Se por um lado dá-se um voto de confiança a esse jovem, diante de suas habilidades e capacidades, por outro há uma desconfiança diante da instabilidade e caráter volúvel que lhe é atribuído.

É uma confiança na desconfiança, porque eles dão emprego pra pessoa, esperam tudo isso que todo mundo já falou. Mesmo assim eles ficam com uma certa desconfiança. Será se aquela pessoa que eu deposei tamanha confiança vai cumprir aquilo que foi prometido, que eu esperei dela? (Participante 2).

Esse impasse trata-se de uma realidade no contexto organizacional, logo, as organizações tendem a entrar em um processo crescente de formular estratégias de adaptação (PAULI; GUADAGNIN; RUFFATTO, 2021) e renovação dos seus colaboradores. Diante disso, observa-se que a dificuldade em adaptar-se ao novo e a utilização de recursos tecnológicos nas organizações são os principais aspectos que evidenciam as divergências entre os grupos geracionais. A partir dessa discussão, nota-se que essa representação sobre o jovem Z trata-se de algo natural que se estabelece e integra o contexto social e cultural dos indivíduos (BOAS, 2017). Essa representação pode ser inclusive endossada pelos próprios membros desse grupo geracional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o intuito de compreender como os jovens Z veem o trabalho e quais as diferenças nesse sentido com relação às gerações anteriores, na presente pesquisa optou-se pelo diálogo entre as concepções teóricas sobre a questão geracional e a Teoria das Representações Sociais, orientada sobretudo pela abordagem do autor Moscovici. Para isso, o estudo majoritariamente qualitativo adotou como coleta de dados dois grupos focais realizados. Feitas as coletas, na análise e interpretação dos dados importantes considerações foram feitas.

Foi possível observar que o termo *cringe*, popularmente disseminado nas redes sociais, divide opiniões e gera importantes reflexões. Parte dos jovens Z, especialmente aqueles que marcam o período de transição de uma geração para outra, consideram-se *cringe*. Deve-se a isso o fato de não se identificarem com os indivíduos mais jovens dessa geração, bem como verem a si mesmo nos marcadores utilizados nas redes sociais como forma de identificar os grupos. Em contrapartida, outros participantes argumentaram que esses apontamentos com relação a gerações anteriores são equivocadas, à medida que mesmo mais novos identificam-se com uma série de práticas as quais também possuem.

Além dessa questão, observou-se que a família é a principal referência para compreender as gerações anteriores. É na figura do pai - na maioria dos participantes - que surgem os primeiros conflitos motivados pelas divergências geracionais. Os próprios valores no trabalho, corroboram com esses desafios, implicando nas representações realizadas pelos participantes dos grupos focais. A busca por estabilidade e a dificuldade em aceitar e adaptar-se ao novo são os principais aspectos que causam discordâncias e atitudes divergentes no contexto organizacional. Se em um primeiro momento experimentam isso no seio da família, no mercado de trabalho vivenciam isso nas suas atividades laborais.

Atribui-se à resistência à novidades e conseqüentemente às tecnologias, a visão dos jovens Z tecnológico. A literatura enfatiza a facilidade dos jovens Z em adotarem as tecnologias no cotidiano, bem como a influência e engajamento que possuem nas redes sociais. Contudo, no ambiente organizacional, os participantes reforçam que os colaboradores mais velhos os veem como aqueles que possuem conhecimento técnico sobre o assunto e são capazes de assimilar qualquer assunto. Essa situação cria um impasse, pois embora possuam a confiança destes para tomarem certas decisões, contam com desconfianças da outra parte.

Ademais, as limitações do trabalho devem ser apontadas, com atenção para o método de coleta utilizado, sendo este os grupos focais. O desafio estava em unir pessoas de diferentes faixas etárias e formações para a proposição das discussões, mas diante da própria área de atuação dos pesquisadores houve um grupo com pessoas de uma mesma área de formação - Ciências Sociais Aplicadas. Dentre os assuntos que surgiram nas discussões, sugere-se maior ênfase na relação entre os jovens Z com transtornos de cunho psiquiátricos, sobretudo no ambiente de trabalho. Diante do contexto vivenciado e as inúmeras mudanças no mundo do trabalho com a adoção do trabalho remoto, torna-se relevante discussões nesse sentido. As altas demandas de trabalho foram apontadas como possíveis gatilhos para o desenvolvimento de sintomas como ansiedade, impaciência, stress, dentre outros. Assim, vê-se como sugestão de estudos futuros a compreensão de como esses transtornos desenvolvem-se nesse meio, sobretudo no ambiente laboral.

Por fim, vê-se nas discussões contribuições com relação às temáticas, na medida em que optou-se por um caminho ainda não discutido academicamente - a concepção do ser *cringe*. Por esse motivo, ao utilizar das representações sociais tornou-se possível ampliar as discussões nesse sentido diante da concepção do imaginário coletivo através de representações simbólicas, enquanto produto do meio social (SPINK, 2016).

REFERÊNCIAS

- ABDALLA, M. M.; BOTELHO, C. F.; BRITO, P. N.; SILVA, Y. V. da. Representação Social da Liderança: análise em uma Organização da Administração Pública Federal. **RASI**, v. 02, n. 01, p. 52-66, 2016.
- ABRAMS, K; GAISER, T. Online focus groups. In: FIELD N.; LEE, R.; BLANK, G. (orgs.). **The SAGE Handbook of online research methods**. London: SAGE Publications, 2017, p. 435-449.
- ALMEIDA, F. T. ; TAVARES, D. S. S.; ROCHA, F. N.; BERNARDINO, A. V. S. A geração Y e sua influência nas organizações. **Revista Mosaico**. v. 04, n. 02, p. 31-43, 2013.

ANDRADE, L. P.; CAPPELLE, M. C. A.; CAMPOS, R. C.; BRITO, M. J. Meu Pai Ainda Está Aqui, nas Pessoas: Sentidos Subjetivos nas Relações de Trabalho em uma Empresa Familiar . **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v. 7, n. 2, p. 145-169, 2018.

ANDRADE, S. I. de et al. Conflito de gerações no ambiente de trabalho em empresa pública. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 9., 2012, Resende. **Anais [...]**. Resende: SEGET, 2012, p. 1-11.

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.

CÂNDIDO, C. M. et al. A representação social do “bom professor” no ensino superior. **Psicologia & Sociedade** [online]. v. 26, n. 2, p. 356-365, 2014.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 2a. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.

CARRARA, T. M. P.; NUNWA, S. C; SARSUR, A. M. Retenção de Talentos de Diversas Gerações em um mesmo Contexto Organizacional. In: Encontro em Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - ANPAD. Anais... Brasília, 2013.

CAVAZOTTE, F. S. C. N; LEMOS, A. H. C.; VIANA, M. D. A. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, artigo 9, p. 162-180, 2012.

CENNAME, L.; GARDNER, D. Generational differences in work values, outcomes and person-organization values. **Journal of Managerial Psychology**, v. 23, n. 8, p. 891-906, 2008.

CERETTA, S. B.; FROEMMING, L. M. Geração Z: Compreendendo os hábitos de consumo da geração emergente. **Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, v. 03, n. 02, p. 15-24, 2011.

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.

COLET, D. S.; MOZZATO, A. R. Contribuições da Diversidade Geracional para a Aprendizagem Organizacional. In: Seminários em Administração - SEMEAD, 2017, São Paulo. XX SemeAd - Seminários e Administração, 2017.

COLET, D. S.; MOZZATO, A. R.; BITENCOURT, C. C. Gerações: afinal, é a nossa idade que nos define? In: Seminários em Administração - SEMEAD, 2017, São Paulo. XX SemeAd - Seminários e Administração, 2017.

COMAZZETTO, L. R.; VASCONCELLOS, S. J. L.; PERRONE, C. M.; GONÇALVES, J. A. Geração Y no Mercado de Trabalho: um Estudo Comparativo entre Gerações. **Psicologia: Ciência e Profissão**. v. 36, n.1, p. 145-157, 2016.

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.

- FAGUNDES, M. M. Competência Informacional e Geração Z. Porto Alegre: UFRGS, 2011. 105 p.
- FORMENTON, T. C.; STEFANO, S. R. Gerações e Mercado de Trabalho: Suas Relações com as Organizações . **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 3, p. 5-26, 2017.
- FOSSATTI, E. C.; PAULI, J.; TOMASI, M. Geração Y: Motivação, Satisfação e Vivências no Trabalho. **Pretexto**, v.21, n. 02, p. 64-79, 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.
- JODELET, D. La representación social: Fenómenos, concepto y teoría . Barcelona: Paídos, 1985.
- JOVCHELOVITCH, S. Vivendo a vida com os outros: intersubjetividade, espaço público e representações sociais. In: GUARESCHI, P.; JOVCHELOVITCH, S. (orgs.). **Textos em Representações Sociais**. Petrópolis: Vozes, 1995.
- KUBÁTOVÁ, J. WORK-RELATED ATTITUDES OF CZECH GENERATION Z: INTERNATIONAL COMPARISON. Disponível em: <https://cebr.vse.cz/pdfs/cbr/2016/04/07.pdf>> Acesso em: 01/10/2021.
- LASIERRA, J. M. Generational differences in work in Spain. A review. **Revista Brasileira de Gestão de Negócio**, v. 21, n.4, p. 953-969, 2019.
- 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.
- 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
- MORIN, E. M.; AUBÉ, C. **Psicologia e gestão**. São Paulo, SP: Atlas, 2009.
- MORAES, T. A.; ABREU, N. R. Tribos de Consumo: Representações Sociais em uma Comunidade Virtual de Marca. **Organizações & Sociedade**, v. 24, n. 81, p. 325-342, 2017.
- 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. **La Psicanalyse, son image et son public**. Paris: Presse Universitaire de France, 1976.
- MOSCOVICI, S. **The phenomenon of social representations**. Cambridge: Cambridge University Press, 1984.

- MOSCOVICI, S. **Representações sociais: investigações em psicologia social**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.
- NAKATA, L. E.; SILVA, N. B.; SANTOS, H. B.; FISCHER, A. L. Expectativas de aprendizagem no ambiente de trabalho do setor de serviços. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 2, n. 13, p. 19-46, 2009.
- 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**, [S. l.], v. 29, n. 2, p. 66-89, 2014. Disponível em: <https://periodicos.fundaj.gov.br/CAD/article/view/96>. Acesso em: 5 out. 2021.
- 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.
- NÓBREGA, D. O.; ANDRADE, E. dos R. G.; MELO, E. S. do N. Pesquisa com grupo focal: contribuições ao estudo das representações sociais. **Psicologia & Sociedade**. v. 28, n. 3, p. 433-441, 2016.
- NOGUEIRA, A. S.; LEMOS, A. H. C.; CAVAZOTTE, F. S. C. N. Impacto das Diferenças Geracionais no Comprometimento dos Oficiais Intendentes com a Organização Comando da Aeronáutica. In: Encontro Nacional da ANPAD - EnANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro, 2011.
- OLIVEIRA, M.; FREITAS, H. Focus group: instrumentalizando o seu planejamento. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELO, R.; SILVA, A. B. (orgs.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006. Cap. 11, p. 325-346.
- OLIVEIRA, S. **Geração Y: Era das Conexões, Tempo de Relacionamentos**. São Paulo: Clube de Autores, 2009.
- PERRET, Q. M.; COSTA, G. M. T. da. Conflitos de gerações no ambiente de trabalho: a importância de uma gestão eficaz. **Revista de Educação do IDEAU**, v. 13, n.27, p. 1-15, 2018.
- PERRONE, C. M.; DIAS, A. C. G.; SANTOS, A.S.; SOBROSA, G.M.R.; ENGELMAN, S. Geração Y e sociedade de controle: desdobramentos acerca do trabalho. **Revista de Ciências HUMANAS**, v. 48, n. 1, p. 154-175, 2014.
- POLLAK, L. *Becoming the boss: new rules for the next generation of leaders*. New York: Harper Collins, 2014.
- SILVA-JÚNIOR, A.; SILVA, P. O. M.; MESQUITA, J. M. C. As dimensões teórica e metodológica do grupo focal no contexto da pesquisa qualitativa. In: SOUZA, E. M. (Ed.). **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual**. Vitória: Edufes, 2014. p. 125-156.
- REIS, T. D. *Os Sentidos do Trabalho para Engenheiros de Diferentes Gerações*. Belo Horizonte: Ed. Una, 2014.

- ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- SCHNEIDER, W. A.; FEUERSCHÜTTE, S. G.; ALPERSTEDT, G. D. Grupo focal na pesquisa em administração: aplicações em estudos brasileiros. **Caderno de Administração**, v. 27, n. 1, p. 92-114, 2019.
- SILVA, P. B.; SILVA, P. Representações sociais de estudantes universitários sobre cotas na universidade. **Revista de Psicologia**, v. 24, n. 3, p. 525-542, 2012.
- SLADEK, Sarah. Ready or not: here comes Z. 2018. Disponível em: <<https://www.xyzuniversity.com/ready-or-not-here-comes-z-download-paper/>>. Acesso em: 25 de outubro de 2021.
- 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.
- TULGAN, B. **Nem todo mundo ganha um troféu: como lidar com a geração Y**. São Francisco: Jossey-Bass, 2009.
- TURNER, A. Generation Z: technology and social interest. **The Journal of Individual Psychology**, v. 71, n. 2, p. 103-113, 2015.
- VELOSO, E; DUTRA, J; NAKATA, L. Percepções sobre carreiras inteligentes: diferenças entre gerações Y, X e babyboomers. Rio de Janeiro, EnANPAD, setembro de 2008.
- 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.
- WILLIAMS, A. Move over, Millennials, here comes Generation Z. **The New York Times**, n. 18, 2015.