

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CAMPUS GOVERNADOR VALADARES
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS/GV
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**

Geisy Coelho Lopes

**Os Sentidos e Significados do Trabalho para Jovens da Geração Z: Uma análise
qualitativa com egressos do curso de Administração da UFJF-GV**

Governador Valadares

2025

Geisy Coelho Lopes

Os Sentidos e Significados do Trabalho para Jovens da Geração Z: Uma análise qualitativa com egressos do curso de Administração da UFJF-GV

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração do Departamento de Administração do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, do Campus Avançado de Governador Valadares, da Universidade Federal De Juiz De Fora, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Denis Alves Perdigão

Governador Valadares

2025

Imprimir na parte inferior, no verso da folha de rosto a ficha disponível em:
<http://www.ufjf.br/biblioteca/servicos/usando-a-ficha-catalogfica/>

GEISY COELHO LOPES

Os Sentidos e Significados do Trabalho para Jovens da Geração Z: Uma análise qualitativa com egressos do curso de Administração da UFJF-GV

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração do Departamento de Administração do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, do Campus Avançado de Governador Valadares, da Universidade Federal De Juiz De Fora, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovada em 11 de Agosto de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Denis Alves Perdigão - Orientador
Universidade Federal de Juiz de Fora
Campus Governador Valadares

Prof. Dr.^a Juliana Goulart Soares do Nascimento - Examinadora
Universidade Federal de Juiz de Fora
Campus Governador Valadares

Prof. Dr.^a Nathalia Carvalho Moreira - Examinadora
Universidade Federal de Juiz de Fora
Campus Governador Valadares

Dedico este trabalho aos meus colegas de curso que me inspiram e me auxiliaram na realização...

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por me sustentar, fortalecer e conceder a oportunidade de realizar este sonho. A trajetória até aqui não foi fácil e, em diversos momentos, cogitei desistir. No entanto, com Sua ajuda, tudo se tornou possível. A Ele, toda honra e toda glória.

Expresso minha profunda gratidão aos meus pais, José e Antônia, que, mesmo tendo estudado apenas até a terceira série do ensino fundamental, sempre me incentivaram e apoiaram incondicionalmente nos estudos. Amo vocês imensamente. Em especial, agradeço à minha mãe, que, apesar da distância e da saudade diária, sempre encontrou formas de estar presente e de me ajudar.

Agradeço também aos meus cinco irmãos pelo constante incentivo. Em especial, deixo meu reconhecimento ao Edicarlos, à Kátia e à Mácia, que me acolheram nesta cidade e seguem sendo meu principal porto seguro. Sem vocês, não sei o que seria de mim. Que Deus abençoe sempre suas vidas. Amo vocês, brothers.

Sou grata, ainda, pelas amizades construídas ao longo do curso, em especial à Caroline e à Samara. Carolzinha, obrigada por tudo. Mesmo distante, você sempre esteve presente em minha vida, sem jamais soltar a minha mão. Obrigada pelos conselhos, por ouvir com paciência os meus desabaços, por me acalmar nas crises e por sua constante presença.

Samara, embora tenha nos deixado ao mudar de curso (risos), agradeço por manter nossa amizade viva. Obrigada pelos momentos compartilhados, pelas viagens, pelo carinho e pelas risadas. Como diz o ditado: “da faculdade para a vida”. Amo vocês, meninas. Agradeço a Deus por ter colocado vocês em meu caminho.

Não poderia deixar de expressar minha sincera gratidão ao meu orientador e querido professor **Denis Perdigão**, pelo incentivo, apoio e, especialmente, pela paciência e orientação ao longo dessa longa jornada. Sua dedicação foi fundamental para a realização deste trabalho.

Agradeço, igualmente, à minha primeira orientadora e professora de Marketing, **Stela Correa**, que, ainda no início da caminhada, me ensinou com generosidade os fundamentos da pesquisa e da escrita acadêmica. À professora Stela, minha eterna gratidão.

Comecei a escrever estes agradecimentos chorando de emoção e os finalizo chorando de imensa alegria, ao recordar tantos momentos especiais vividos ao lado de pessoas queridas.

Afinal, a faculdade não é feita só de lágrimas — mas também de afeto, superação e muitas conquistas.

“O trabalho continua sendo a atividade vital por excelência do ser social.”

— *Ricardo Antunes, em Os Sentidos do Trabalho (1999)*

RESUMO

O artigo investiga as expectativas, experiências e percepções de jovens da Geração Z graduados em Administração pela UFJF-GV acerca dos significados e sentidos do trabalho, por meio de uma abordagem qualitativa. O objetivo é analisar e compreender o que o trabalho representa para esses jovens na contemporaneidade e identificar as características que lhe são atribuídas. A pesquisa foi realizada com oito egressos do curso de Administração, utilizando entrevistas estruturadas e a análise de discurso de Sérgio Freire como método de interpretação dos dados. Os resultados indicam que os sentidos atribuídos ao trabalho por esses jovens são múltiplos, dinâmicos e heterogêneos, revelando-o como uma prática simbólica e social permeada por dimensões afetivas, éticas, econômicas e existenciais. O estudo aponta o trabalho como espaço de constituição subjetiva, campo de contradições e território de disputas simbólicas. Conclui-se que, além de sua função produtiva e econômica, o trabalho emerge como lugar de pertencimento, amadurecimento, enobrecimento e autoconhecimento.

Palavras-chave: Trabalho. Geração Z. Sentidos do Trabalho. Administração. Análise de Discurso.

ABSTRACT

This article investigates the expectations, experiences, and perceptions of Generation Z youth who graduated in Administration from UFJF-GV regarding the meanings and significance of work, through a qualitative approach. The aim is to analyze and understand what work represents for these young individuals in contemporary times and to identify the characteristics they attribute to it. The research was conducted with eight graduates of the Administration program, using structured interviews and Sérgio Freire's discourse analysis as the method for data interpretation. The results indicate that the meanings attributed to work by these young people are diverse and heterogeneous, revealing it as a symbolic and social practice permeated by affective, ethical, and economic dimensions. The study presents work as a space of subjective construction, a field of contradictions, and a territory of symbolic disputes. It concludes that, beyond its productive and economic functions, work emerges as a place of belonging, maturation, ennoblement, and self-knowledge.

Keywords: Work. Generation Z. Meanings of work. Administration. Discourse analysis.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil dos(as) Entrevistados(as)

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

UFJF-GV	Universidade Federal de Juiz de Fora - Campus avançado Governador Valadares
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1	Definição de Trabalho.....	15
2.2	Significados e Sentidos do Trabalho.....	16
2.3	Conceito de Geração	18
2.3.1	Geração Veteranos	19
2.3.2	Geração Baby Boomers.....	19
2.3.3	Geração X.....	20
2.3.4	Geração Y.....	20
2.4.5	Geração Z.....	20
3	METODOLOGIA	23
4	ANÁLISE DOS DADOS.....	25
4.1	Trabalho como Experiência Multidimensional.....	27
4.2	Sentidos do Trabalho e Geração Z: Formação Ética e Social.....	30
4.3	Expectativa versus Realidade: Do trabalho idealizado ao trabalho por necessidade.....	32
5	CONCLUSÃO.....	36
	REFERÊNCIAS.....	39

1 INTRODUÇÃO

Desde o início da existência humana, o trabalho tem sido considerado uma condição primordial para o ser humano, pois é por meio dele que os indivíduos constroem sua subjetividade e atribuem significado à existência e ao sentido da vida (Rohm; Lopes, 2014). Contudo, embora exista um conceito estabelecido para a palavra “trabalho”, não há consenso, no campo das Ciências Sociais Aplicadas — tanto no Brasil quanto em outros países — sobre os sentidos atribuídos ao trabalho. De modo geral, as discussões sobre o tema baseiam-se em experiências individuais, circunstâncias específicas e diferentes percepções de mundo (Fernandes; Ferraz, 2019).

Diante desse contexto, a presente pesquisa parte da seguinte questão norteadora: **Como os jovens da Geração Z, recém-formados em Administração pela UFJF – Campus Governador Valadares, compreendem os significados e sentidos do trabalho?**

O objetivo geral consiste em analisar a percepção de jovens da Geração Z, recém-formados em Administração, sobre os significados e sentidos do trabalho. Como objetivos específicos, propõem-se:

- Compreender o que o trabalho representa para jovens da Geração Z;
- Descrever os sentidos que esses jovens atribuem ao trabalho;
- Identificar as expectativas desses jovens em relação ao trabalho e compará-las com a realidade percebida.

Considerando a centralidade que o trabalho ocupa na vida dos indivíduos na contemporaneidade, torna-se relevante investigar como ele é representado por jovens que ingressam no mercado de trabalho. A partir dessa compreensão, busca-se identificar as características atribuídas ao trabalho e suas implicações, contribuindo para torná-lo mais significativo e alinhado às demandas dessa geração (MORIN, 2001).

Nesse processo, a educação superior desempenha papel estratégico. Os docentes, em especial, podem atuar como mediadores da conscientização e da transformação, indo além da mera transmissão de conteúdos, ao incentivar a criticidade, a autonomia e a capacidade reflexiva dos estudantes. Conforme Paulo Freire (1987), a educação é um ato de intervenção

no mundo, capaz de despertar a consciência social crítica: “Educação não transforma o mundo. Educação muda pessoas. Pessoas transformam o mundo.” Assim, a formação universitária revela-se um espaço privilegiado para ampliar as possibilidades de inserção profissional e de participação cidadã, preparando os jovens para um mercado de trabalho em constante transformação.

Para atingir os objetivos propostos, esta pesquisa adota uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório, utilizando como técnica de coleta de dados a entrevista estruturada individual. A análise foi realizada por meio do método de análise de discurso, segundo a abordagem de Sérgio Freire (2021), com foco em compreender como os sentidos, significados e expectativas acerca do trabalho são construídos e experienciados por jovens da Geração Z.

Por fim, este artigo está estruturado em cinco seções: a introdução, que contextualiza o tema e apresenta a problemática; o referencial teórico, que discute os principais conceitos e apresenta o perfil dos participantes; a metodologia, que descreve os procedimentos adotados; os resultados e análises; e, por fim, as considerações finais, seguidas das referências utilizadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Definição de Trabalho

De acordo com Morin (2001), o trabalho pode ser compreendido de diversas maneiras. Para a autora, ele pode ser fonte de prazer ou sofrimento, pode ou não ser remunerado, e pode ocorrer tanto dentro de um emprego formal quanto em ocupações informais. Assim, evidencia-se que “trabalho” e “emprego” não são sinônimos (Morin, 2001; Rohm; Lopes, 2015). Ainda assim, é importante destacar que o trabalho permanece sendo uma atividade essencial (Morin, 2001), mantendo-se como uma condição indispensável no século XXI (Antunes, 2009).

Nessa perspectiva, Guimarães e Colomby (2023, p. 108) afirmam que:

Por um lado, o trabalho pode significar construção da identidade, saúde, qualidade de vida, riqueza e geração de materiais e serviços úteis para a sociedade. Por outro lado, também pode representar alienação, tortura, castigo, escravidão, exploração, sofrimento, doença e morte.

Diante da diversidade de significados e sentidos atribuídos ao trabalho, torna-se fundamental compreender o que as pessoas efetivamente pensam quando utilizam esse termo, dada a multiplicidade de concepções que o cercam.

O emprego, por sua vez, pode ser definido como uma ocupação remunerada dentro de uma organização, em que o indivíduo aceita regras estabelecidas por terceiros (Morin, 2001). Para Rohm e Lopes (2015), o emprego é uma exigência da sociedade capitalista e está associado ao trabalho assalariado, enquanto o trabalho, em sentido mais amplo, constitui um meio pelo qual o ser humano evolui e se diferencia da natureza.

Segundo Coutinho (2009), o trabalho é um meio voltado à produção de algo com valor de uso, capaz de satisfazer as necessidades humanas. Contudo, no sistema capitalista, em função da valorização do capital, o trabalho passou também a ser compreendido como mercadoria. Apesar disso, Tolfo e Piccinini (2007) ressaltam que o trabalho possui grande valor simbólico: além de garantir a subsistência do indivíduo, contribui para a construção da identidade e da subjetividade humana, conferindo sentido à vida em sociedade.

Um estudo conduzido por Morin, Tonelli e Pliopas (2007), com estudantes de especialização em Administração de uma instituição de ensino superior em São Paulo, revelou que, para a maioria dos participantes, o trabalho era importante apenas como meio de sobrevivência. Esse resultado causou preocupação nas autoras, visto que se tratava de um público já qualificado academicamente.

No entanto, é incorreto reduzir o trabalho a um único significado. Quando analisado em profundidade, a partir das experiências, histórias de vida e visões de mundo dos indivíduos, o trabalho revela uma complexidade de sentidos que transforma a própria experiência humana (Dias, 2009).

Conclui-se, portanto, que o mundo do trabalho passou por transformações significativas ao longo da história. Com o avanço das tecnologias, as formas de organização do trabalho também se modificaram. Diante da relevância do trabalho no mundo contemporâneo, torna-se fundamental compreender seus significados e sentidos. A seguir, serão apresentados conceitos e ideias que buscam aprofundar essa discussão.

2.2 Significados e Sentidos do Trabalho

Segundo Pereira (2014), o interesse em investigar os significados do trabalho, a partir da perspectiva dos trabalhadores e suas vivências, começou a se intensificar por volta da década de 1980. No entanto, alguns autores argumentam que esse movimento teve início já nos anos 1950 (Morin; Tonelli; Pliopas, 2007).

Há décadas, estudiosos vêm reconhecendo que o sentido do trabalho representa uma condição psicológica essencial (Rodrigues; Lima, 2023). Assim, mesmo no século XXI, a temática ainda desperta grande interesse acadêmico (Pereira, 2014). Ressalta-se, contudo, que a maior parte das pesquisas concentra-se em abordagens com perspectivas positivas sobre o tema (Rodrigues; Lima, 2023).

Em função de suas transformações históricas, especialmente a partir do século XVIII, o trabalho passou a ser compreendido sob uma nova ótica: como atividade voltada para a subsistência material, limitada à ocupação ou função profissional (Coutinho, 2009). Nessa linha, Dias (2009) corrobora que os sentidos atribuídos ao trabalho não são mais os mesmos do passado, pois cada indivíduo interpreta e conceitua o trabalho de maneira subjetiva.

Para Tolfo e Piccinini (2007), é necessário distinguir os significados dos sentidos do

trabalho. Enquanto os significados são construções coletivas baseadas em referências sociais e históricas, os sentidos são gerados a partir das experiências individuais no cotidiano laboral. Isso implica que, mesmo executando tarefas semelhantes, cada pessoa trabalha de forma singular, influenciada por seu tempo, geração, cultura e ambiente social (Araújo; Sachuk, 2007; Dias, 2009).

Antunes (2009) ressalta que conferir sentido ao trabalho e, simultaneamente, tornar a vida fora do trabalho significativa, constitui um dos grandes desafios do século XXI. Dessa forma, a autorrealização no ambiente de trabalho é essencial para que o indivíduo também experimente plenitude em outras dimensões da vida.

Nesse contexto, o grupo MOW (1987 apud Rodrigues; Lima, 2023) afirma:

O sentido do trabalho é um construto determinado por mais de um fator, isto é, as pessoas não desenvolvem o sentido apenas por conta das características do trabalho, sua experiência pessoal ou características do ambiente; elas são influenciadas por questões, como fatores sociais, políticos e econômicos, psicológicos, culturais e tecnológicos que constroem o contexto.

Assim, compreende-se que o sentido do trabalho é um fenômeno multidimensional, ultrapassando os atributos objetivos da atividade laboral.

Conforme Dias (2009), dada a complexidade do trabalho, seus sentidos jamais poderão ser universais ou uniformes. Cada sujeito atribui diferentes significados, a partir de suas vivências, relações e práticas no ambiente de trabalho. Portanto, compreender os sentidos individuais é essencial para uma análise aprofundada da experiência humana no mundo do trabalho (Pereira, 2014).

Morin (2001) identifica seis características de um trabalho com sentido:

- I. É realizado com eficiência, agregando valor;
- II. Proporciona profunda satisfação pessoal;
- III. É exercido com responsabilidade social;
- IV. Possibilita vivências interpessoais satisfatórias;
- V. Garante segurança, autonomia e independência;
- VI. Mantém o indivíduo intelectualmente e emocionalmente ocupado.

Silva *et al.* (2015) destacam que, assim como o próprio trabalho, seu sentido também é um fenômeno. Para compreendê-lo, é necessário entender como as pessoas constroem

subjetivamente a relação entre o trabalho que exercem e o mundo do trabalho, conforme suas visões de mundo. Nesse processo, fatores como desafios, autonomia e feedback são elementos que contribuem para a satisfação profissional, estimulando o crescimento pessoal e o desenvolvimento de competências (Morin, 2001).

Por outro lado, Antunes (1999, 2009) adverte que, enquanto o trabalho estiver subordinado à lógica do capital, não é possível falar plenamente em sentido do trabalho. Costa *et al.* (2023) reforçam essa crítica ao defenderem que é preciso ressignificar o trabalho, para que ele deixe de ser visto apenas como fonte de renda e passe a ser compreendido também como espaço de autorrealização e de construção de vínculos.

Nessa mesma linha, Antunes (1999) argumenta que o trabalho só adquire sentido quando realizado como fim em si mesmo, orientado pela autorrealização. Quando é reduzido a uma obrigação voltada unicamente à sobrevivência ou ao consumo de bens, o trabalho perde seus significados mais profundos (Tolfo; Piccinini, 2007).

Portanto, assim como o trabalho e seus significados sofreram transformações ao longo do tempo, também ocorreram mudanças nas gerações. Por isso, torna-se fundamental compreender o que são gerações e quais suas principais características. A seguir, o próximo capítulo tratará dessas temáticas.

2.3 Conceito de geração

O conceito de geração, embora recente na literatura acadêmica, tem se mostrado relevante para a compreensão das dinâmicas sociais e culturais que influenciam o comportamento humano. De acordo com Dias (2023), para entender as especificidades da Geração Z, faz-se necessário, inicialmente, compreender o significado do termo "gerações".

Segundo Feixa e Leccardi (2010), uma geração social é constituída a partir da intersecção entre o tempo cronológico e o tempo histórico. Cordeiro (2012) e Cordeiro *et al.* (2013) afirmam que indivíduos nascidos em um mesmo período cronológico têm a potencialidade de vivenciar acontecimentos semelhantes e processá-los de modo similar, o que contribui para a formação de concepções comuns sobre instituições, valores e comportamentos.

Dacax (2016) destaca que eventos históricos impactam profundamente a forma como os indivíduos percebem questões como autoridade, dinheiro, família e carreira, deixando

marcas emocionais que influenciam seus valores e visões de mundo. No entanto, Dias (2023) ressalta que a aplicação do conceito de geração deve considerar as desigualdades culturais, socioeconômicas e históricas, que tornam a experiência geracional diversa e complexa.

Oliveira (2010) argumenta que designar o que constitui uma geração não é tarefa simples, pois nem todos os indivíduos que compartilham um mesmo período temporal vivenciam as mesmas realidades. Apesar disso, as gerações são frequentemente classificadas por intervalos de tempo, ainda que não haja uma regra fixa quanto à duração desses períodos (Dias, 2023).

Dessa forma, uma geração pode ser compreendida como um grupo de indivíduos que compartilham experiências históricas significativas durante o processo de formação de identidade e socialização (Cordeiro *et al.*, 2013), bem como um mesmo contexto político, social e tecnológico (Santos, 2013). Para Rosa, Oliveira e Scharf (2012), uma geração é formada por pessoas nascidas em um mesmo período e moldadas por um contexto histórico que influencia seus comportamentos e impacta a sociedade.

Nesse sentido, as gerações podem ser vistas como grupos com identidade histórica compartilhada, cujas vivências, ainda que diversas, revelam estilos de vida e ideias comuns (Novaes, 2018). No campo da Gestão de Pessoas, adota-se frequentemente uma classificação baseada em faixas etárias para associar indivíduos a determinadas gerações: "Veteranos", "Baby Boomers", "Geração X", "Geração Y" e "Geração Z".

A seguir, apresenta-se uma breve caracterização de cada uma dessas gerações, com ênfase na Geração Z, objeto de análise desta pesquisa.

2.3.1 Geração "Veteranos"

Os nascidos entre 1922 e 1945 são chamados "Veteranos" (Robbins, 2004; Fagundes, 2011). Estes viveram em meio a guerras e crises financeiras e, por isso, tornaram-se indivíduos disciplinados e conservadores (Fagundes, 2011). Também passaram por um dos períodos de ditadura no Brasil, conhecido como "Era Vargas" (Jacques *et al.*, 2015).

2.3.2 Geração "Baby Boomers"

A geração dos "Baby Boomers" inclui os nascidos entre 1946 e 1964 (Fagundes, 2011). Segundo o autor, ao final da Segunda Guerra Mundial houve um crescimento

acentuado nas taxas de natalidade em escala global, o que explica a origem do nome dessa geração.

As pessoas nascidas nesse período presenciaram mudanças políticas como a reconstrução pós-guerra e a evolução tecnológica. Isso contribuiu para características como otimismo e dedicação no ambiente de trabalho (Jacques *et al.*, 2015). Profissionalmente, demonstravam fidelidade ao emprego e respeito à hierarquia, buscando realização pessoal e estabilidade (Dacax, 2016).

2.3.3 Geração X

Compreende os nascidos entre 1965 e 1978 (Fagundes, 2011). Para essa geração, a vida pessoal tem maior relevância do que a profissional, embora saibam conciliá-las (Jacques *et al.*, 2015). São indivíduos mais inseguros e receosos da inovação, sendo precavidos, porém empenhados em equilibrar suas diferentes esferas de vida (Dacax, 2016).

2.3.4 Geração Y

Primeira geração com contato direto com o mundo digital, composta por indivíduos nascidos entre 1979 e 1992 (Fagundes, 2011). Nascida na era da informação, não teme a inovação tecnológica trazida pela globalização, buscando constantemente manter-se informada. No campo profissional, são considerados impacientes por desejarem resultados rápidos (Dacax, 2016).

Segundo Toledo (2012), a Geração Y também é conhecida como Geração Next, Millennials ou Geração "Mimada", por terem crescido em um contexto de facilidades proporcionadas pela globalização. Apesar da indefinição quanto ao recorte temporal exato, geralmente abrange nascidos entre os anos 1980 e meados da década de 1990.

Nascidos em meio à digitalização, priorizam seus objetivos pessoais em detrimento dos organizacionais, não se submetendo a atividades que não tenham sentido a longo prazo (Loiola, 2009).

2.4.5 Geração Z

De acordo com Oliveira (2010), a Geração Z sucede a Geração Y, emergindo junto aos avanços tecnológicos e abrangendo os nascidos a partir de meados da década de 1990. Já

Fagundes (2011) define essa geração como formada por indivíduos nascidos a partir de 1993. São marcados pelo envolvimento precoce com a tecnologia e sua evolução (Fagundes, 2011; Dacax, 2016).

Para Toledo (2012), não há uma data exata para essa delimitação, mas grande parte dos autores considera membros da Geração Z os nascidos entre 1990 e 2010. É comum que estejam frequentemente conectados por meio de smartphones e tablets.

O termo "Z" tem origem na palavra "zapear", que significa alternar rapidamente os canais de televisão em busca de algo interessante ou simplesmente por hábito (Toledo, 2012).

Também é conhecida como "Geração Digital" ou "Geração Online" (Freire; Lemos, 2008). Segundo Boldrini e Lucena (2014), são indivíduos que convivem intensamente com a tecnologia e estão permanentemente conectados à internet, tendo nascido em um mundo globalizado.

Dominados pela velocidade das tecnologias, a Geração Z é considerada a mais impaciente de todas (Indalécio; Ribeiro, 2017). Por estarem habituados à rapidez da internet, tendem a esperar que o ritmo da vida real acompanhe o virtual. Assim, apresentam características como ansiedade e imediatismo (Maurer, 2013).

Essa geração, também chamada de nativos digitais, nasceu, cresceu e chegou à vida adulta em constante conexão com a internet. Não imaginam o mundo sem smartphones, computadores e redes sociais como Facebook, Instagram, YouTube e WhatsApp. Por isso, apresentam pensamentos e comportamentos distintos na condução de suas vidas pessoais e profissionais (Dias, 2023).

Mostram-se criativos, empreendedores e independentes, realizando várias tarefas simultaneamente e buscando inovações para resolver problemas. Valorizam estabilidade financeira e preferem organizações que impactem positivamente a sociedade e o mundo (Saltoratto *et al.*, 2019).

Relacionam-se socialmente por meio de dispositivos eletrônicos. No ambiente de trabalho, buscam dinamismo, crescimento profissional acelerado, liberdade e igualdade (Hermes, 2017). Também se caracterizam pela valorização da inclusão e da tolerância (Batista, 2022).

A tecnologia é um elemento indispensável em suas vidas. Acostumados desde a infância à exposição tecnológica, processam informações com rapidez (Batista, 2022). Contudo, o uso excessivo pode gerar efeitos negativos, como dependência tecnológica, dificuldade nas relações interpessoais e falta de criatividade (Hermes, 2017).

Nota-se que as gerações "Veteranos", "Baby Boomers" e "Geração X" estão mais associadas a eventos históricos marcantes, enquanto as gerações "Y" e "Z" são moldadas pelos avanços tecnológicos, integrando a chamada era da informação (Dacax, 2016).

A seguir, são apresentados os procedimentos metodológicos da pesquisa: natureza, objetivo, abordagem, técnica de coleta de dados e método de análise.

3 METODOLOGIA

A natureza desta pesquisa é aplicada, pois seu principal objetivo é gerar conhecimento voltado à resolução de problemas concretos da realidade social, contribuindo com propostas práticas que possam mitigá-los (Matias-Pereira, 2013).

O objetivo central é compreender os sentidos e significados atribuídos ao trabalho por jovens da Geração Z, recém-formados no curso de Administração da UFJF – Campus Governador Valadares. Os resultados esperados podem colaborar com uma melhor compreensão deste público e com a adoção de abordagens pedagógicas mais adequadas às suas características.

Quanto à abordagem, trata-se de uma pesquisa qualitativa, uma vez que “a pesquisa qualitativa se propõe a colher e analisar dados descritivos, obtidos diretamente da situação estudada; enfatiza o processo mais que o resultado, para o que precisa e retrata a perspectiva dos participantes” (Michel, 2015, p. 40).

A pesquisa qualitativa busca compreender a realidade em seu contexto natural, tal como ocorre na vida cotidiana, interpretando os fenômenos a partir dos significados que possuem para os sujeitos envolvidos. Neste estudo, o foco recai sobre os sentidos e significados do trabalho atribuídos por jovens trabalhadores da Geração Z. A finalidade da pesquisa qualitativa, portanto, não é evidenciar opiniões individuais, mas sim explorar a diversidade de representações sobre o trabalho (Michel, 2015).

Em relação aos objetivos, propõe-se uma pesquisa de cunho exploratório, conforme definido por Gil (2008, p. 27): “pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato”.

Para a coleta de dados, optou-se pela realização de entrevistas. Segundo Gil (2019, p. 125):

“Pode-se definir entrevista como a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à pesquisa. Enquanto técnica de coleta de dados, a entrevista é adequada para a obtenção de uma multiplicidade de informações, como características demográficas, conhecimentos, comportamentos, opiniões, sentimentos, valores, expectativas e reações sensoriais dos participantes.”

No presente estudo, será utilizada a entrevista individual e estruturada, isto é, com perguntas previamente estabelecidas, porém sem oferecer alternativas de resposta, permitindo

que os entrevistados respondam livremente (Gil, 2019, p. 128). Participaram da pesquisa oito graduados em Administração, selecionados por critérios de acessibilidade e disponibilidade. A escolha recaiu sobre jovens profissionais diretamente envolvidos com a temática da pesquisa, todos egressos do curso de Administração da UFJF – Campus Governador Valadares. As entrevistas foram gravadas por meio de áudios pelo WhatsApp e transcritas e organizadas por temas, com o intuito de identificar pontos de convergência, divergência e outros aspectos relevantes à análise proposta.

A análise dos dados (corpus) será realizada por meio da análise de discurso. Segundo Freire (2021), esse processo pode ser dividido em duas etapas principais: a análise propriamente dita e a redação da análise. A primeira envolve a leitura flutuante, definição do corpus, identificação das unidades de análise, análise da estrutura discursiva, construção de significados e a relação entre o discurso e o contexto. A segunda etapa diz respeito à interpretação e sistematização dos resultados obtidos.

Essas fases permitem uma investigação rigorosa dos discursos, possibilitando a compreensão de como os sentidos e significados do trabalho são construídos por meio das expectativas dos participantes e da realidade concreta em que estão inseridos. Portanto, na próxima seção serão analisados os corpus das transcrições das entrevistas.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Nas últimas décadas, tem crescido o interesse em compreender os significados do trabalho a partir da perspectiva dos próprios trabalhadores e de suas vivências subjetivas. Esse movimento, embora mais consolidado a partir da década de 1980, já vinha sendo delineado em estudos anteriores. O trabalho, historicamente ressignificado, passou a ser visto não apenas como atividade voltada à subsistência, mas como experiência individual marcada por valores, contextos sociais e expectativas pessoais.

Diante disso, os sentidos atribuídos ao trabalho tornaram-se múltiplos e subjetivos, variando conforme a geração, a cultura e o ambiente em que os indivíduos estão inseridos. Além disso, distinguir significados coletivos dos sentidos individuais tornou-se fundamental para entender a complexidade do trabalho na contemporaneidade. Nesse cenário, a busca por autorrealização profissional se configura como um dos principais desafios, revelando a importância de encontrar equilíbrio entre as dimensões pessoais e profissionais da vida.

Com o objetivo de garantir o anonimato dos participantes, os entrevistados foram identificados pelas letras de A a H na etapa de análise dos dados (Tabela 1). Esses jovens possuem entre 25 a 28 anos, sendo seis pessoas do sexo feminino e duas do sexo masculino, são graduados em Administração pela UFJF-GV. Seus discursos revelam tanto as projeções idealizadas sobre o primeiro emprego quanto às percepções construídas a partir das experiências reais vivenciadas no ambiente de trabalho. Na tabela 1, apresenta-se os dados sociais dos entrevistados, como, idade, gênero e o cargo que ocupam.

Tabela 1 — Perfil dos(as) Entrevistados(as)

Entrevistado(a)	Idade	Cargo	Gênero
A	28 anos	Servidor Público (Gerente de Trabalho e Renda)	Feminino
B	26 anos	Analista de Negócios	Feminino
C	26 anos	Diretora de Inovação - Prefeitura de Governador Valadares	Feminino
D	26 anos	Assistente de Compras (Assistente Administrativo)	Masculino
E	27 anos	Analista de E-commerce / Vendas	Feminino
F	26 anos	Supervisora de E-commerce	Feminino
G	28 anos	Auxiliar Administrativo	Feminino
H	25 anos	Assistente Administrativo	Masculino

Fonte: Dados da pesquisa (2024). Elaborada pela autora.

A presente pesquisa adotou como método a Análise de Discurso (AD), com base na vertente francesa, seguindo a metodologia apresentada por Sérgio Freire (2021). De acordo com o autor, a análise de discurso envolve dois momentos interdependentes: a análise em si e a escrita da análise. A primeira etapa inicia-se com a definição do conceito-análise, entendido como o objeto central da investigação. Neste estudo, definiu-se previamente o conceito “trabalho” como foco analítico dos discursos produzidos pelos participantes.

A seleção do corpus é compreendida como parte do próprio processo de análise. Conforme Orlandi (1999), a quantidade de textos a ser analisada não se pauta por critérios quantitativos fixos, mas pela saturação dos sentidos. Em outras palavras, a delimitação do corpus ocorre à medida que o pesquisador identifica recorrências discursivas suficientes que permitam encerrar a coleta de novos materiais. A constituição do corpus, portanto, é orientada pela qualidade das ocorrências discursivas (exaustividade vertical), e não pela extensão numérica dos textos analisados.

O processo analítico iniciou-se com uma leitura exploratória do material empírico, denominada leitura flutuante, que tem por objetivo promover o primeiro contato com os textos, permitindo a formulação de hipóteses preliminares. Em seguida, foi realizada a leitura analítica, guiada por três perguntas heurísticas fundamentais: (1) qual é o conceito-análise presente no texto? (2) como o texto constrói esse conceito? e (3) a que discurso pertence o conceito construído?

Essas perguntas permitiram descrever e interpretar os significados e sentidos atribuídos ao trabalho pelos jovens entrevistados, identificando as filiações discursivas, ideológicas e sociais que permeiam suas falas.

A segunda etapa, correspondente à escrita da análise, consistiu na sistematização das interpretações realizadas. Tal etapa não representa apenas a formalização dos resultados, mas também uma reinterpretação crítica dos sentidos identificados, possibilitando sua organização textual. A escrita, nesse contexto, integra o próprio processo analítico, constituindo-se como momento de elaboração argumentativa e de evidência dos efeitos de sentido presentes nos discursos analisados.

4.1 Trabalho como Experiência Multidimensional

Por definição, o trabalho não se restringe ao vínculo empregatício. Nesse sentido, as entrevistas revelam percepções amplas, que atravessam os âmbitos econômico, simbólico e afetivo. A análise demonstrou que o trabalho é concebido como um “campo de pluralidades” pelos entrevistados, remetendo à noção de Freire (2006), segundo a qual os sentidos emergem da relação entre linguagem e mundo.

Inicialmente, observa-se que os jovens da Geração Z, majoritariamente, associam o trabalho ao aspecto econômico, como fonte de renda e meio de sobrevivência. Trata-se do discurso capitalista dominante, em que o trabalho é visto como um meio para atingir um fim econômico. Nessa perspectiva, o valor intrínseco do trabalho, frequentemente, passa despercebido. Alguns trechos corroboram essa análise:

“[...] mas acho que seria atividades né, que a gente faz compulsoriamente como meio de sobrevivência, ao final de contas, o trabalho, ele é o que traz para a gente a nossa renda do dia a dia [...]” **(B)**

“Eu defino trabalho como atividades que são realizadas por pessoas, indivíduos, é sempre com objetivo específico, normalmente sendo um objetivo econômico.” **(C)**

“Para mim, trabalho é um conjunto de atividades que a gente exerce a fim de atingir um objetivo e de ser remunerado por isso.” **(G)**

“[...] é como fonte de renda né para poder suprir minhas necessidades.” **(H)**

A associação do trabalho à sobrevivência e ao retorno financeiro está em consonância com o contexto neoliberal em que essa geração foi socializada. Como afirma Bauman (2001), em um mundo líquido, o trabalho perde sua estabilidade e torna-se mais um meio de sobrevivência do que um espaço de pertencimento ou identidade. Isso se intensifica com a Geração Z, marcada pela "uberização" e pela precarização das relações de trabalho.

As falas dos entrevistados **B** e **H** reforçam a concepção do trabalho como provedor da subsistência humana (Tolfo; Piccinini, 2007), enquanto **C** e **G** o vinculam diretamente ao emprego e à remuneração. Essa perspectiva está em sintonia com Morin (2001), ao afirmar que o trabalho pode ou não estar vinculado ao emprego. Para Rohm & Lopes (2015), o emprego é uma circunstância do trabalho assalariado, aceita socialmente como forma legítima de inserção produtiva.

Ainda segundo Morin (2001), o trabalho pode ser ou não remunerado. Entretanto, no sistema capitalista, a valorização do dinheiro transformou o trabalho em uma mercadoria, obscurecendo sua dimensão simbólica e subjetiva (Coutinho, 2009). Os discursos dos entrevistados, nesse sentido, refletem tanto essa lógica capitalista quanto tentativas de ressignificá-la.

A lógica meritocrática também aparece fortemente internalizada por muitos jovens da Geração Z. Como destacam Dardot e Laval (2016), a crença de que o esforço individual leva ao sucesso é um pilar do neoliberalismo contemporâneo. Alguns entrevistados destacam o esforço físico, intelectual e produtivo como centrais ao trabalho — mesmo sem a garantia de retorno financeiro imediato:

“[o trabalho] é um conjunto de atividades realizadas por uma pessoa, que pode ser remunerada ou não, e que tenham como objetivo. É a produção de serviços ou bens.” (A)

“[...] para mim, trabalho é quando você despende sua força intelectual ou física mesmo para realizar uma tarefa e pode ser que você receba ou não por isso né, como o caso de trabalho não remunerado ou o próprio trabalho doméstico que a gente faz em casa.” (D)

“[...] pode envolver algum esforço, seja intelectual, braçal e pode ou não ter uma remuneração né, mas é um esforço que tem um objetivo, ou seja, servir outras pessoas, ou você receber uma remuneração em troca do seu esforço.” (F)

Essas falas destacam o esforço como essência do trabalho, independentemente de remuneração. A entrevistada A, por exemplo, reforça a ideia do trabalho como produção de bens e serviços, o que extrapola o valor de troca e inclui atividades não remuneradas como as domésticas e voluntárias. Trata-se de uma concepção socioeconômica e humanista, em que o trabalho é produtivo por satisfazer necessidades e gerar valor (Coutinho, 2009).

Destaca-se, também, o discurso da entrevistada B, que apresenta uma visão mais complexa ao categorizar o trabalho em diferentes modalidades:

- Trabalho como sobrevivência e fonte de renda: “[...] acho que seria atividades que a gente faz compulsoriamente como meio de sobrevivência [...]”;
- Trabalho voluntário como obra de lazer: “[...] pode ser voluntário né, e você dedicar o seu tempo meio como uma obra de lazer [...]”;
- Trabalho doméstico (não remunerado): “[...] também existe o trabalho que não é remunerado, trabalho de casa [...]”;

- Trabalho como profissão (CLT): “[...] trabalho geral mesmo, CLT, que a gente faz para se desenvolver como profissional [...]”.

Ela ainda destaca que o trabalho remunerado pode ser prazeroso, quando alinhado com os próprios interesses: “[...] acredito muito que a gente também pode unir o útil ao agradável [...] trabalhar de maneira remunerada em coisas que a gente gosta [...]”.

Esse discurso ilustra a diversidade de sentidos atribuídos ao trabalho, indo além da lógica tradicional capitalista. Como afirmam Tolfo e Piccinini (2007), o trabalho assume sentidos múltiplos e subjetivos, sendo uma prática com valor simbólico e afetivo.

Ao mencionar o trabalho doméstico e voluntário, os entrevistados desafiam as definições tradicionais de trabalho, ampliando o conceito para além do que é economicamente valorizado. Essa ampliação confronta a formação discursiva dominante, que privilegia o trabalho remunerado e invisibiliza outras formas de contribuição social.

Por fim, alguns entrevistados atribuem ao trabalho um significado existencial, relacionado à dignidade, realização pessoal e contribuição à sociedade:

“Eu defino trabalho como algo que nos dignifica, que nos dá a possibilidade de fazer para nós e para os outros [...]” **(E)**

“[...] é um esforço que tem um objetivo, ou seja, servir outras pessoas.” **(F)**

“Bom, eu defino trabalho como uma forma de dignidade do ser humano.” **(H)**

Essas falas revelam uma ideologia humanista, em que o trabalho é valorizado não apenas pelo retorno financeiro, mas como fonte de identidade, dignidade e sentido. Essa visão funciona como contradiscurso à lógica puramente econômica, ao propor o trabalho como valor intrínseco à vida humana (Rohm; Lopes, 2015).

Portanto, os discursos analisados evidenciam a complexidade do trabalho e sua centralidade na constituição da subjetividade, reafirmando a importância de compreendê-lo em sua multidimensionalidade — econômica, simbólica, social e existencial. Como afirmam Tolfo e Piccinini (2007), o trabalho é parte fundamental da formação da identidade e da vida social, conferindo sentido à existência.

4.2 Sentidos do Trabalho e Geração Z: Formação Ética e Social

A Geração Z — composta por indivíduos nascidos entre meados de 1995 e 2010 — cresceu imersa em um ambiente de instabilidade econômica, avanços tecnológicos acelerados e transformações significativas no mundo do trabalho. Esse contexto contribuiu para a construção de uma percepção ambivalente da categoria “trabalho”, marcada tanto pela necessidade de sobrevivência quanto pelo desejo de realização pessoal, como revelam os discursos dos entrevistados.

Como apontam Casaló, Flavián e Ibáñez-Sánchez (2021), essa geração valoriza não apenas a remuneração, mas também o alinhamento ético, o desenvolvimento pessoal e a satisfação subjetiva como critérios essenciais para atribuir sentido ao trabalho.

Depoimentos como o da entrevistada A revelam o trabalho como uma prática social comprometida com o bem comum, indicando uma visão ética e cidadã. Nessa perspectiva, o sujeito se compreende como agente transformador no contexto público, reiterando o valor coletivo do trabalho:

“[...] para mim, é o que eu posso entregar para a sociedade, é o que eu contribuo com o crescimento da cidade, trabalho na secretaria de desenvolvimento, então é o que eu contribuo para o desenvolvimento da cidade.” (A)

Antunes (2009) corrobora essa perspectiva ao afirmar que, mesmo diante das transformações estruturais provocadas pelo capitalismo contemporâneo, o trabalho ainda conserva traços de valor social e coletivo, sobretudo em funções voltadas ao serviço público e comunitário.

Outros participantes, como o entrevistado D e a entrevistada G, evidenciam uma compreensão mais pragmática e instrumental do trabalho, centrada na remuneração, estabilidade e melhoria das condições de vida. Aqui, o sentido atribuído ao trabalho relaciona-se diretamente à sua dimensão utilitária — como meio de sobrevivência e mobilidade social. Essa visão é reforçada pela lógica neoliberal, como discute Sennett (2006), ao afirmar que o trabalho contemporâneo passou a ser avaliado sobretudo por sua produtividade, lucro e benefício individual, frequentemente em detrimento dos valores simbólicos e relacionais.

“Para mim o principal sentido do trabalho é a própria remuneração, né [...] é em você ter dinheiro para conseguir viver sua vida bem.” (D)

“Seria o desenvolvimento pessoal em busca de uma melhor condição financeira, né.” (G)

Em contraste, as falas da entrevistada **C** e do entrevistado **F** projetam o trabalho como fonte de dignidade, reconhecimento e autorrealização:

“[...] é que ele [o trabalho] traz dignidade, traz valorização para pessoa também, você se sentir que é útil, que seu intelectual, sua força física, elas são úteis, são sustento, independente do trabalho que você faça.” (C)

“[...] acredito que o trabalho dignifica o homem, enquanto hoje se vê muitos se queixando de que trabalho é um fardo, de que trabalho é algo imposto para você conseguir sobreviver, para mim é algo que faz parte do ser humano, sempre fez parte, mesmo te trazendo um resultado financeiro ou não.” (F)

Nessa perspectiva, o trabalho é compreendido como meio de utilidade social, pertencimento e valorização, o que remete à noção de reconhecimento desenvolvida por Honneth (2003), segundo a qual o trabalho é um espaço fundamental para a construção da identidade e da autoestima do sujeito. De forma similar, Coutinho (2009) argumenta que a experiência laboral pode tanto reforçar quanto corroer o sentimento de identidade, dependendo da forma como o trabalhador percebe seu papel e valor no desempenho da função.

Essa ambivalência aparece nitidamente na fala da entrevistada **B**, que associa o trabalho a um dever social, embora revele também a busca por satisfação e autonomia:

“[...] para mim de maneira geral [o trabalho] é um dever, deve ser feito, você deve fazer, porque você pensa no futuro, entendeu?” (B)

“[...] todo trabalho para mim ele é um dever, mas que eu procuro ter de uma maneira o máximo satisfatória possível [...]” (B)

A fala de **B** expressa as tensões vividas por muitos jovens da Geração Z, divididos entre o cumprimento de expectativas sociais e o desejo de exercer uma atividade significativa. Um trecho marcante de seu depoimento utiliza a metáfora do “rebanho”, fazendo alusão ao filme *Tempos Modernos*, de Charles Chaplin, para criticar a automatização do trabalho e a alienação do sujeito:

“[...] é a sua parte de contribuição como engrenagens sabe, muito naquilo que a gente vê *Nos Tempos Modernos* [o filme], sabe, quando tem as pessoas indo para o trabalho e aí eles fazem uma alusão, um rebanho que vai sem pensar muito...”

Essa metáfora do trabalhador como peça de uma engrenagem ilustra o sentimento de alienação que perpassa muitas experiências laborais contemporâneas. Ela dialoga diretamente

com o pensamento de Sennett (2006), ao expor os efeitos subjetivos do trabalho precarizado e repetitivo, assim como com García *et al.* (2019), que destacam o perfil inquieto e estratégico da Geração Z, sempre em busca de desafios e experiências significativas.

Além disso, os jovens vivem em uma tensão constante entre flexibilidade e insegurança, entre o desejo de liberdade e a necessidade de estabilidade — fenômeno discutido por Bauman (2001). Essa ambiguidade aparece na fala do entrevistado H, que associa o trabalho à realização de sonhos:

“[...] é um meio de realizar sonhos.”

Nesse caso, o trabalho adquire um sentido idealizado e aspiracional, funcionando como espaço de construção de futuro e de identidade projetada.

Por fim, destaca-se o discurso da entrevistada E, que vincula o trabalho a um “princípio” moral e religioso, atribuindo-lhe um valor ético intrínseco:

“[...] todo mundo tem que trabalhar.”

Essa perspectiva, ainda que menos comum entre os jovens, se mantém em contextos marcados por forte religiosidade ou valores conservadores. Revela uma leitura normativa do trabalho, que transcende o aspecto produtivo e o insere no campo das convicções pessoais e espirituais — aproximando-se da ideia de “trabalho vocacional” ou “missão”.

4.3 Expectativas versus Realidade: Do trabalho idealizado ao trabalho por necessidade

Ao analisar as expectativas dos jovens da Geração Z quanto ao primeiro emprego, observa-se uma diversidade de percepções, que variam desde uma idealização romântica do trabalho até compreensões mais pragmáticas, como o trabalho por necessidade ou como instrumento de desenvolvimento pessoal. Neste sentido, este capítulo será organizado em três momentos: inicialmente, serão discutidas as expectativas em relação ao primeiro emprego; em seguida, será apresentada a realidade concreta vivenciada pelos participantes; por fim, será feita uma análise crítica a partir do confronto entre expectativa e realidade.

As expectativas relatadas pelos entrevistados envolvem aspectos como trabalhar com algo que se ama, alcançar independência financeira, contribuir com as despesas familiares, conquistar um bom emprego e obter uma boa remuneração. Essas projeções são fortemente

influenciadas por referências sociais, familiares e acadêmicas. Como destaca Freire (2014), os discursos não são apenas relatos individuais, mas produções sociais permeadas por valores, desejos e identidades.

A participante **A**, por exemplo, revela uma expectativa idealizada em relação ao trabalho:

"Antes de começar a trabalhar eu pensava que eu ia trabalhar com o que eu amava, o que eu queria para a vida desde que eu era criança, então, eu tinha uma expectativa em relação ao trabalho, que eu ia trabalhar com aquilo que eu amo, para eu nunca precisar trabalhar [...]" (**A**)

Tal fala evidencia um imaginário cultural que associa o trabalho à realização pessoal, revelando uma perspectiva romantizada na qual o prazer substitui a obrigação. Esta visão é compatível com os valores de uma geração que prioriza o propósito e o alinhamento entre trabalho e identidade pessoal.

Por outro lado, a participante **B** traz uma perspectiva distinta, marcada por um senso de responsabilidade social:

"Hoje eu tô com 26 anos, comecei a trabalhar com 15, então já são 11 anos [...] eu acho que a maior expectativa para mim seria ter um pouco de independência financeira, mas principalmente minha expectativa seria contribuir em casa [...] eu faço parte desse grupo social e eu devo contribuir para ele." (**B**)

Neste discurso, o trabalho surge como necessidade e dever moral, vinculando-se a uma lógica de pertencimento e contribuição ao grupo familiar. Trata-se do discurso da responsabilidade social, no qual o trabalho é visto como meio de subsistência coletiva, não apenas individual.

Outros participantes expressam expectativas relacionadas à obtenção de bons empregos e salários:

"Achei que teria mais dificuldade de conseguir um emprego, somente a questão salarial. Pensei que não fosse conseguir um emprego com boa remuneração." (**C**)

"A expectativa era bem otimista [...] imaginei que já ia conseguir formar com um salário alto e um cargo mais estratégico." (**D**)

Enquanto **C** expressa um receio quanto à remuneração, **D** manifesta uma confiança excessiva, alimentada pelo discurso meritocrático de que esforço acadêmico garantiria sucesso imediato. Ambas as falas revelam como a lógica do mérito, discutida por Dardot e Laval (2016), está internalizada por muitos jovens.

As participantes **E** e **F** associam o trabalho à possibilidade de conquistas pessoais:

"Comecei a trabalhar muito nova, com 15 anos e meu objetivo era ganhar dinheiro para comprar as minhas coisas [...]" (E)

"Antes de começar a trabalhar [...] que seria através do trabalho que eu teria conquistas que eu almejava." (F)

Essas falas integram o discurso da realização pessoal, no qual o trabalho é meio de acesso a bens e conquistas, refletindo os valores de autonomia, consumo e mobilidade social.

Quanto à realidade percebida, observa-se uma reconfiguração significativa das expectativas iniciais. A participante **A** revela um distanciamento do ideal de trabalhar com o que ama:

"A realidade percebida é que eu preciso trabalhar, porque eu preciso de dinheiro [...] não precisa ser a minha paixão, igual eu pensava que seria." (A)

Aqui, a experiência concreta impõe um realismo que contrapõe a idealização inicial. O discurso evidencia o peso da necessidade econômica em um contexto social marcado por desigualdades.

A participante **B**, por sua vez, destaca o papel do trabalho no desenvolvimento pessoal:

"Foi importante para eu me desenvolver além do que eu conseguiria no meu círculo social normal [...] conhecendo um pouco mais sobre mim, sobre os meus gostos [...]" (B)

Essa percepção positiva da realidade indica que, apesar das exigências e desafios, o trabalho também oferece oportunidades de crescimento e autoconhecimento.

O participante **D**, no entanto, relata que a realidade foi mais complexa do que o previsto:

"Antes de eu conseguir um cargo mais estratégico, tive que entrar na faixa operacional [...] foi uma experiência totalmente nova [...] eu imaginei que seria mais fácil." (D)

Esse depoimento evidencia o processo de amadurecimento e o reconhecimento da necessidade de vivências progressivas no mercado de trabalho.

Em alguns casos, as expectativas foram superadas:

"Minha expectativa foi cumprida, eu consegui aquilo que eu queria." (E)

"Minha expectativa [...] foi superior àquilo que eu tinha em mente, àquilo que eu esperava." (F)

Tais falas integram o discurso da realização, no qual o sujeito reconhece o êxito em suas conquistas profissionais e materiais.

Por fim, destacam-se percepções sobre o ambiente de trabalho. A participante **G** relata decepção com a convivência profissional:

"No início era muito inocente, achava que todas as pessoas iam gostar de mim, iriam me ajudar [...] mas depois a gente vai criando maturidade [...]" (G)

Já o participante **H** descreve uma experiência positiva:

"Sempre tive gestores bons [...] me ajudava a crescer profissionalmente [...] hoje eu não me vejo trabalhando em um lugar que não seja assim." (H)

Essas falas apontam para a importância do reconhecimento e da qualidade das relações no ambiente laboral. Freire (2014) ressalta que discursos sobre o trabalho não são apenas relatos de experiência, mas construções simbólicas que influenciam a satisfação e o desenvolvimento subjetivo.

Conforme se observa, muitos entrevistados passaram por processos de resignificação de suas expectativas. A teoria de Freire (2014) contribui para compreender o discurso como campo de disputas simbólicas e de negociação de sentidos. Assim, a tensão entre expectativa e realidade revela-se como espaço fecundo para a constituição de identidades profissionais e subjetividades sociais. Então, visto que foram feitas a análise de resultados, a seguir na próxima seção, conclui-se o trabalho científico.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como questão norteadora compreender como os jovens da Geração Z, recém-formados do curso de Administração da UFJF – Campus Governador Valadares, atribuem significados e sentidos ao trabalho. Para isso, foi realizada uma investigação de natureza qualitativa e de cunho exploratório, baseada nos discursos desses jovens acerca do trabalho e da forma como percebem a realidade em comparação às suas expectativas em relação ao primeiro emprego.

A partir da análise de discurso, orientada pela abordagem de Sérgio Freire (2021), constatou-se que os sentidos atribuídos ao trabalho por esses jovens são múltiplos, dinâmicos e heterogêneos. Assim, o trabalho é compreendido como uma prática simbólica e social complexa, atravessada por dimensões afetivas, éticas, econômicas e existenciais.

Observou-se também que os sentidos atribuídos ao trabalho, por jovens da Geração Z, não são fixos ou universais. Pelo contrário, resultam de uma complexa interação entre trajetórias individuais, condições socioeconômicas, influências culturais e valores pessoais. Essa geração não abandona os significados tradicionais do trabalho — como remuneração, dever e estabilidade —, mas os reinscreve sob novas expectativas: propósito, flexibilidade, bem-estar, reconhecimento e autorrealização.

Assim, o trabalho não se reduz à sua dimensão econômica, embora esta se mostre central nos discursos analisados. Ele adquire múltiplos sentidos: obrigação social, estratégia de sobrevivência, fonte de dignidade, instrumento de valorização subjetiva, projeto de vida e até expressão de princípios éticos e espirituais. A análise aqui apresentada reforça, portanto, a necessidade de se compreender o trabalho como uma categoria multidimensional e contextualizada, profundamente entrelaçada às dinâmicas identitárias e sociais da contemporaneidade.

Os resultados indicam que o trabalho não se restringe à produção de bens e serviços ou à garantia de subsistência; ele também se apresenta como espaço de constituição subjetiva, amadurecimento, pertencimento, realização e autoconhecimento. Trata-se, portanto, de um território de disputas simbólicas e contradições, no qual os indivíduos negociam constantemente os sentidos que atribuem à própria trajetória de vida.

A pluralidade desses discursos revela a importância de se compreender o trabalho a partir de uma perspectiva complexa e contextualizada, como propõe Morin (2001), superando dicotomias simplistas como vocação versus obrigação ou prazer versus sofrimento. Cada fala revela tentativas singulares de dar sentido à própria existência por meio da experiência do trabalho, reafirmando o papel do trabalhador como sujeito discursivo — e não apenas como executor de tarefas (Freire, 2021).

Além disso, os entrevistados se apresentam como aprendizes da vida, em constante negociação entre sonhos, frustrações e descobertas. Suas falas evidenciam não apenas o que o trabalho é, mas o que ele provoca em suas vidas: na construção da identidade, nas relações interpessoais e nos projetos de futuro. Essa perspectiva reforça a crítica de Freire à fragmentação analítica: é necessário escutar o trabalhador em sua totalidade, reconhecendo sua capacidade de produzir sentidos e narrativas.

Além de oferecer um olhar analítico sobre a experiência do trabalho, este estudo aponta caminhos práticos. No campo educacional, torna-se essencial que docentes e instituições de ensino promovam espaços de diálogo, reflexão e aproximação entre teoria e prática, de modo a apoiar os jovens na construção de sentido em suas trajetórias profissionais. Metodologias ativas, experiências interdisciplinares e parcerias com o ecossistema local podem favorecer não apenas a empregabilidade, mas também o desenvolvimento pessoal e a formação de cidadãos críticos e engajados.

Reconhece-se, contudo, que a pesquisa apresenta limitações. O recorte sociodemográfico restrito e a utilização de entrevistas estruturadas via WhatsApp limitaram a observação de aspectos comportamentais e não verbais. Assim, recomenda-se a realização de estudos mais amplos e comparativos, contemplando diferentes gerações, profissões e contextos socioculturais, a fim de enriquecer a compreensão sobre os sentidos do trabalho em distintas realidades.

Apesar dessas limitações, considera-se que os achados desta investigação contribuem de maneira significativa para o campo de estudos sobre o trabalho e suas transformações na contemporaneidade. Ao revelar as múltiplas formas pelas quais jovens da Geração Z elaboram sentidos sobre sua experiência laboral, este estudo reafirma a centralidade do trabalho na constituição subjetiva e social dos indivíduos e aponta a urgência de repensar práticas

organizacionais e educacionais que respondam às demandas de uma geração em busca de equilíbrio entre realização pessoal, bem-estar e reconhecimento.

Em síntese, compreender como a Geração Z atribui sentidos ao trabalho é compreender, também, os contornos de um novo mundo laboral em construção — um mundo que desafia estruturas tradicionais, valoriza a subjetividade e reconfigura a própria ideia de futuro no âmbito profissional e social.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Cortez, 2009.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ARAÚJO, R. R.; SACHUK, M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **REGE – Revista de Gestão**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.
- BATISTA, A. T. M. **Estratégia de comunicação do Banco do Brasil com a Geração Z**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Gestão Empresarial) – Faculdade de Tecnologia de Americana, Americana, SP, 2022.
- BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- BOLDRINI, B. C.; LUCENA, W. L. Os desafios enfrentados pelas organizações atuais pela inserção da Geração Z no mercado de trabalho. **Destarte**, Vitória, v. 4, n. 2, p. 45-63, out. 2014.
- CASALÓ, L. V.; FLAVIÁN, C.; IBÁÑEZ-SÁNCHEZ, S. Generation Z: Understanding the potential of the young cohort. **Journal of Business Research**, v. 136, p. 563-571, 2021.
- CORDEIRO, H. T. D. et al. A questão das gerações no campo da gestão de pessoas: tema emergente? **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 102-120, 2013.
- CORDEIRO, H. T. D. **Perfis de carreira da geração Y**. 2012. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.
- COSTA, S. D. M. et al. Os sentidos do trabalho para trabalhadores jovens: uma análise com aprendizes na Região Metropolitana de Belo Horizonte. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória, v. 12, n. 1, p. 106-126, 2023.
- COUTINHO, A. M. C. **Sentidos e significados do trabalho: um olhar psicossociológico**. 2. ed. Brasília: Liber Livro, 2009.
- COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.
- DACAX, E. K. **As expectativas das gerações Y e Z quanto ao mercado de trabalho**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade de Tecnologia de Americana, Americana, SP, 2016.
- DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DIAS, B. S. **Geração Z e o mercado de trabalho**: uma revisão bibliográfica. 2023.

- DIAS, M. S. L. **Sentidos do trabalho e sua relação com o projeto de vida de universitários**. 2009. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2009.
- FAGUNDES, M. M. **Competência informacional e Geração Z**: um estudo de caso em duas escolas de Porto Alegre. 2011.
- FEIXA, C.; LECCARDI, C. O conceito de geração nas teorias sobre juventude. **Sociedade & Estado**, Brasília, v. 25, n. 2, p. 185-204, 2010.
- FERRAZ, D. L. S.; FERNANDES, P. C. M. Desvendando os sentidos do trabalho: limites, potencialidades e agenda de pesquisa. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 22, n. 2, p. 165-184, 2019.
- FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.
- FREIRE, S. **Análise de discurso**: procedimentos metodológicos. 2. ed. Manaus: EDUA, 2021.
- FREIRE, S. **Discurso e trabalho**: crítica da razão comunicacional. São Paulo: Cortez, 2014.
- FREIRE, S. T. Análise de conteúdo e análise do discurso: aproximações teóricas e metodológicas. In: MEDEIROS, J. A. (org.). **Pesquisas qualitativas em educação**. Natal: EDUFRN, 2006. p. 173-193.
- FREIRE FILHO, J.; LEMOS, J. F. Imperativos de conduta juvenil no século XXI: a “Geração Digital” na mídia impressa brasileira. **Comunicação, Mídia & Consumo**, São Paulo, v. 5, n. 13, p. 11-25, 2008.
- GARCÍA, G. P. et al. Geração Z e o futuro do trabalho: expectativas e perspectivas. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 122-140, 2019.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991/>>. Acesso em: 10 out. 2023.
- HERMES, L. N. **Os principais desafios da gestão de pessoas frente às gerações no mercado de trabalho**. 2017.
- HONNETH, A. **Luta por reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: Editora 34, 2003.
- INDALÉCIO, A. B.; RIBEIRO, M. G. M. Gerações Z e Alfa: os novos desafios para a educação contemporânea. **Revista UNIFEV: Ciência & Tecnologia**, v. 2, p. 137-148, 2017.
- JACQUES, T. C. et al. Geração Z: peculiaridades geracionais na cidade de Itabira (MG). **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 67-85, 2015.
- LOIOLA, R. Geração Y. **Revista Galileu**, São Paulo, n. 219, p. 50-53, out. 2009.
- MATIAS-PEREIRA, J. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. São Paulo: Atlas, 2019.

- MAURER, A. L. **As gerações Y e Z e suas âncoras de carreira: contribuições para a gestão estratégica de operações**. 2013. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Universidade de Santa Cruz do Sul, RS, 2013.
- MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.
- MORIN, E. M.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. esp., p. 47-56, 2007. DOI: <<https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400008>>.
- NOVAES, S. **Perfil geracional**: um estudo sobre as características das gerações dos Veteranos, Baby Boomers, X, Y, Z e Alfa. In: SINGEP – Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade, 7., 2018.
- OLIVEIRA, G. M. **Geração Z**: uma nova forma de sociedade. 2010.
- PEREIRA, E. F. **Sentidos do trabalho para servidores federais públicos afastados do ambiente laboral por estresse**. 2014. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2014.
- GUIMARÃES, L. V. M.; COLOMBY, R. K. (org.). Trabalho: entre o sujeito e o social. In: _____. **Dicionário de gestão de pessoas e relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: Gradus Editora, 2023. cap. 2, p. 107-110.
- RODRIGUES, A. L.; LIMA, T. C. B. (org.). Sentidos do Trabalho. In: _____. **Dicionário de gestão de pessoas e relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: Gradus Editora, 2023. cap. 2, p. 87-90.
- ROBBINS, S. P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 7. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.
- ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 332-345, 2015. DOI: <<https://doi.org/10.1590/1679-395117179>>.
- ROSA, C. P.; OLIVEIRA, D.; SCHARF, E. R. Os hábitos de consumo das gerações Y e Z: a dimensão ambiental nos contextos familiar e escolar. Contextus – **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, Fortaleza, v. 10, n. 1, p. 48-60, 2012.
- SALTORATTO, G. M.; GASCHLER, T.; AGUIAR, V. S. M.; OLIVEIRA, M. C. Geração Z e seus impactos na cultura organizacional. **Revista Produção Online**, Florianópolis, v. 19, n. 3, p. 1027-1047, 2019.
- SANTOS, W. P.; LISBOA, W. T. **Os “nativos digitais” brasileiros e suas práticas de consumo e de relacionamento com as empresas**: perspectivas, tendências e oportunidades às Relações Públicas. Prisma.com, Porto, n. 24, p. 139-161, 2014.
- SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 9. ed. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SILVA, M. P. et al. O estudo do sentido do trabalho: contribuições e desafios para as organizações contemporâneas. **Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCe)**, Guarapuava, v. 13, n. 3, p. 136-151, 2015.

TOLEDO, P. B. F. **O comportamento da Geração Z e a influência nas atitudes dos professores**. 2012.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. esp., p. 38-46, 2007.