

**pluxee**

# Geração Z no mercado de trabalho: a sua empresa está pronta?

Saiba o que desejam esses profissionais e como oferecer um ambiente motivador, promissor e cheio de desafios.



# Índice

Geração Z: como lidar com esses profissionais?	3
Gen Z e o mercado de trabalho	5
Afinal, o que há de errado com eles?	6
Quem é a Gen Z?	7
Por que contratar?	8
Repensar é preciso	9
15 fatos sobre o comportamento da geração	11
Comportamento e paixão: o que pensa a Gen Z?	14
Papel do RH: impactar e reter talentos	16
Liderança e mais: estratégias do RH	17
Guia para atrair e reter os talentos	19



# Geração Z: como lidar com esses profissionais?

A Geração Z está em peso no mercado de trabalho! E tem muita empresa de cabelo em pé tentando entender como lidar com esses profissionais. É por isso que preparamos esse conteúdo especial, repleto de dicas e boas práticas que vão te ajudar a compreender melhor esse público. Bom, mas antes de tudo, achamos que é importante você saber direitinho qual é esse recorte. Vamos lá?

De acordo com a com a [MindMiners](#), especializada em pesquisas de mercado, estamos falando de jovens que nasceram entre 1995 e 2010. Ou seja, pessoas que tiveram acesso à internet e outras tecnologias digitais desde cedo. São 100% conectadas, diferentemente, por exemplo, da geração anterior: os Millennials. Esse fato muda tudo – e você vai entender os motivos mais à frente.



De modo geral, há um consenso de que são indivíduos que deixam transparecer mais as suas emoções. Ainda segundo a MindMiners, isso se deve, em grande parte, à evolução da conversa sobre saúde mental. É muito mais comum falar abertamente sobre o tema hoje em dia. Por isso, eles não sofrem calados. Costumam expor o que sentem e, conseqüentemente, as suas fragilidades. Esse comportamento também impacta o desempenho profissional de diferentes maneiras. Mas como?

Vem com a gente mergulhar nas características da Gen Z!



# Gen Z e o mercado de trabalho

De acordo com a consultoria [McCrindle](#), especialista em comportamento e mercado, a Geração Z já representa 22% da população mundial. E mais: compõe em torno de 27% da força de trabalho.

Mas, mesmo tendo uma presença grande nas empresas, algumas vêm fugindo desses profissionais. Para se ter uma ideia, de acordo com um estudo realizado pela [ResumeBuilder](#), 30% dos recrutadores preferem contratar candidatos mais velhos do que os que pertencem à Gen Z.





## **Afinal, o que há de errado com eles?**

O estudo mostra que os problemas começam já no processo seletivo. Para especialistas em RH, esses profissionais “não se vestem adequadamente” (58%), “não costumam fazer contato visual” (57%), “fazem exigências salariais fora de contexto” (42%), “não se comunicam bem” (39%) e “não demonstram muito interesse ou engajamento” (33%).

Depois da contratação, a situação não melhora, de acordo com os consultados para o estudo: 60% disseram que os trabalhadores dessa geração se comportam de modo arrogante e 26% destacaram que são pessoais difíceis de gerir.

Diversas pesquisas semelhantes trazem indicadores que mostram descontentamentos em relação à Gen Z. Mas o que será que provoca todos esses sentimentos? Vamos refletir juntos?



# Quem é a Gen Z?

Compreender quem são esses profissionais fará toda a diferença. Sairá na frente a companhia que saber extrair o melhor de cada pessoa, exaltando sempre as suas forças. Veja só as principais características da geração!

**Nascimento: entre 1995 e 2010**

## Redes sociais que mais usam:

TikTok – **48%**

Instagram – **46%**

YouTube – **42%**

## Como se autodescrevem:

Independentes – **51%**

Determinadas – **48%**

Criativas – **46%**

## O que mais valorizam na liderança:

Acessibilidade – **58%**

Comunicação clara – **57%**

Empatia – **57%**

## Maiores desejos:

Casa própria – **63%**

Independência

financeira – **59%**

Viajar e conhecer o mundo – **59%**



## Maiores medos:

Não ter dinheiro para viver confortavelmente – **58%**

Nunca ter uma casa própria – **47%**

Estar em um trabalho que não preenche ou não agrada – **46%**

McCrindle

**pluxee**



# Por que contratar a Gen Z?

São profissionais com diversas qualidades importantes para uma empresa crescer e evoluir. Olha só as principais, de acordo com a Fundação Getúlio Vargas ([FGV](#)), [Deloitte](#), [Universidade de Stanford](#) e O [Estado de São Paulo](#).



São engajados em causas sociais.



Têm familiaridade com a tecnologia.



A diversidade é fundamental para esses profissionais.



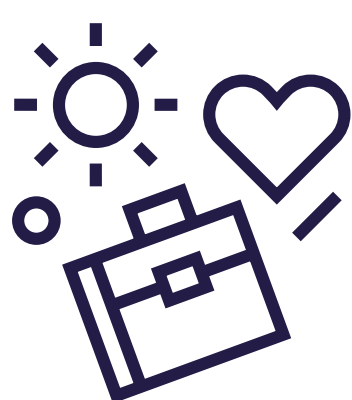
Lidam bem com imprevistos e dificuldades.



Têm pensamentos rápidos.



Se preocupam de maneira genuína com a sustentabilidade.



Priorizam mais a qualidade de vida do que o status.



Aprendem rápido.



São criativos e inovadores.



Têm facilidade com análise de dados.



É uma geração pragmática.



São profissionais que esperam mudanças efetivas.





# Repensar é preciso: Gen Z, outra época, outras necessidades

É fundamental levar em conta vários aspectos quando falamos dessa geração. É a primeira, por exemplo, que nasceu 100% conectada. Só isso inviabiliza qualquer comparação com as demais. Se liga só nesses dados:



## Diversidade

É a geração mais diversa da história, segundo um estudo feito pela consultoria [Deloitte](#). Uma em cada quatro pessoas desse grupo é hispânica, 14% são afro-americanas e 6% asiáticas. Não colocam raça e gênero em “caixas”, como costumava ser feito em formulários de pesquisa, por exemplo.



## Entrada no mercado

Antes, era comum começar em um emprego aprendendo tarefas mais básicas, essencialmente manuais. Hoje, tecnologias baseadas em Inteligência Artificial, por exemplo, automatizaram muita coisa. Segundo o estudo da Deloitte, os jovens querem começar já com atividades desafiadoras.



## Redesenhar vagas

A corrida por talentos está cada vez maior – e competitiva. A Deloitte ressalta que as empresas precisam conquistar a Geração Z, mas não farão isso com oportunidades que foram desenhadas lá atrás, quando nem havia internet. É preciso repensar.

## Novas aventuras

É o que motiva a Geração Z. Esses profissionais são cada vez menos leais a empresas e marcas. Ou seja, buscam estar em locais desafiadores.

## Digital primeiro

A Gen Z é “tech dependente”. E, por isso, a forma como se comunica é diferente. É algo que incomoda recrutadores, mas representa o que são.



Ou seja,

Não dá para exigir que uma **geração seja igual a outra**. No caso da Z, a primeira que é **100% conectada**, os hábitos são diferentes.

A forma de ver o mundo também. Você não precisa estar na mesma página, mas sim **entender em que página estão**.



# Gen Z: 15 fatos sobre o comportamento no mercado de trabalho

Reunimos uma série de estudos e análises de renomadas consultorias para te proporcionar um verdadeiro mergulho nessa geração. Tudo pronto? Vamos lá!

1

A Geração Z é a que **menos se importa com o salário**. Mas calma: uma boa renumeração também é considerada fundamental para eles. Só que **não é o único fator que conta na hora de aceitar ou não um trabalho**. Bem-estar, equilíbrio e saúde mental são essenciais. Aliás, são exigências que costumam fazer aos empregadores.

2

**Responsabilidade social** é um fator determinante para a Gen Z. Ou seja, buscam companhias que têm esse cuidado. Querem, sobretudo, trabalhar em um local que **tenha os valores alinhados aos seus**.

3

Empresas que se preocupam com temas como **sustentabilidade, mudanças climáticas e fome** costumam atrair os jovens talentos.

77%

dos profissionais da Geração Z querem trabalhar em empresas que tenham os valores alinhados aos seus. A ética e a responsabilidade social importam.

51%

dos jovens buscam trabalhar em empresas de tecnologia. Também se sentem atraídos por companhias que tenham um propósito, como as de educação (41%).

Fonte: Deloitte.



4

**É uma geração questionadora.** Por isso, privilegiam empregadores que agem de acordo com aquilo que pregam. Costumam, por exemplo, avaliar a ética de uma instituição antes de aceitar uma oferta de trabalho.

5

**Geração Z é independente e empreendedora, assim como os Millennials.** Mas há uma diferença específica: o medo de ousar. Enquanto a geração anterior lidera startups e negócios que começaram do zero, os mais jovens buscam desafios dentro de um emprego estável.

6

**Diversidade é algo que a Gen Z valoriza demais.** É essencial que as empresas tenham ações eficientes para promovê-la e, sobretudo, saibam mostrar isso para o mercado.



7

O estudo da Deloitte destacou que, ao contrário do que tem sido dito em alguns canais, **a geração valoriza a formação universitária**. Segundo a consultoria, é uma das mais instruídas da história. Em contrapartida, está ficando altamente endividada.

8

São pessoas que **preferem atividades individuais** no lugar de tarefas em equipe. Por outro lado, consideram as **conexões físicas importantes**. Ou seja, valorizam a independência, mas não o isolamento.

9

A relação que possuem com as redes sociais **impacta a forma como interagem** e querem ser vistos.

Coisas que a Gen Z mais considera na hora de aceitar um novo emprego:

**69%** Aprendizado e oportunidades de desenvolvimento.

**75%** Liderança próxima e acessível.

**67%** Progressão de carreira e novas possibilidades.

Fonte: [McCrindle](#).



## Crescimento e paixão: o que pensa a Gen Z?

13

**A aversão ao risco** é uma das características da Gen Z. Muitos jovens começaram a trabalhar no meio da pandemia de Covid-19, um momento turbulento, o que pode ter contribuído para reforçar essa característica.

11

Valorizam mais o **crescimento profissional** do que a remuneração. Um estudo do [LinkedIn](#) mostrou que 40% aceitariam fazer um trabalho com mais oportunidades de ascensão, mas com um salário de 2% a 5 % menor.

12

**Flexibilidade é o que buscam!** Outro estudo do [LinkedIn](#) destacou que 72% dos profissionais dessa geração abandonariam seus empregos se o modelo fosse quadrado, sem a possibilidade de ser adaptado às suas rotinas.





13

É a geração que tem **mais vontade de aprender**. Um levantamento do [LinkedIn](#) mostrou que 76% acreditam que o aprendizado é a chave do sucesso da carreira.

14

De modo geral, a Gen Z **busca mais do que um emprego**. Quer encontrar oportunidades que possam apoiar os seus sonhos e as suas paixões.

15

Nem todos os jovens da geração Z querem ser líderes nas empresas nas quais atuam. Muitos acreditam que gerir equipes **implica em ter mais estresse**, o que impactaria questões primordiais para eles: **qualidade de vida, bem-estar e saúde mental**.



# Papel do RH: impactar e reter talentos da Geração Z

Esses 15 fatos que mostramos significam muita coisa! Dão um panorama sobre a Gen Z. E mais: mostram que aquela percepção dos recrutadores (que contamos lá no começo deste e-book) aponta para uma necessidade de mudança.

Pense bem: o comportamento desse público é influenciado pela época que eles nasceram – e vice-versa. **Isso significa que gerações diferentes têm visões, comportamentos e desejos distintos.**

O RH, por sua vez, deve ter a sensibilidade para entender as especificidades de cada uma. Só assim será possível atrair e reter jovens talentos, além de extrair o que há de melhor em cada profissional.

Por isso, fica aqui uma lição de casa. Faça alguns questionamentos levando em conta o que apresentamos desde o início. Pense, por exemplo, se as vagas oferecidas são desenhadas para esse público. E o processo seletivo, o que poderia torná-lo melhor ou mais claro? O que é possível fazer para garantir mais qualidade de vida a esses colaboradores que valorizam tanto o bem-estar? Como ter uma liderança que inspira?

De nada adianta oferecer algo que não faz sentido para esses jovens. Você deve ser agente dessa mudança.



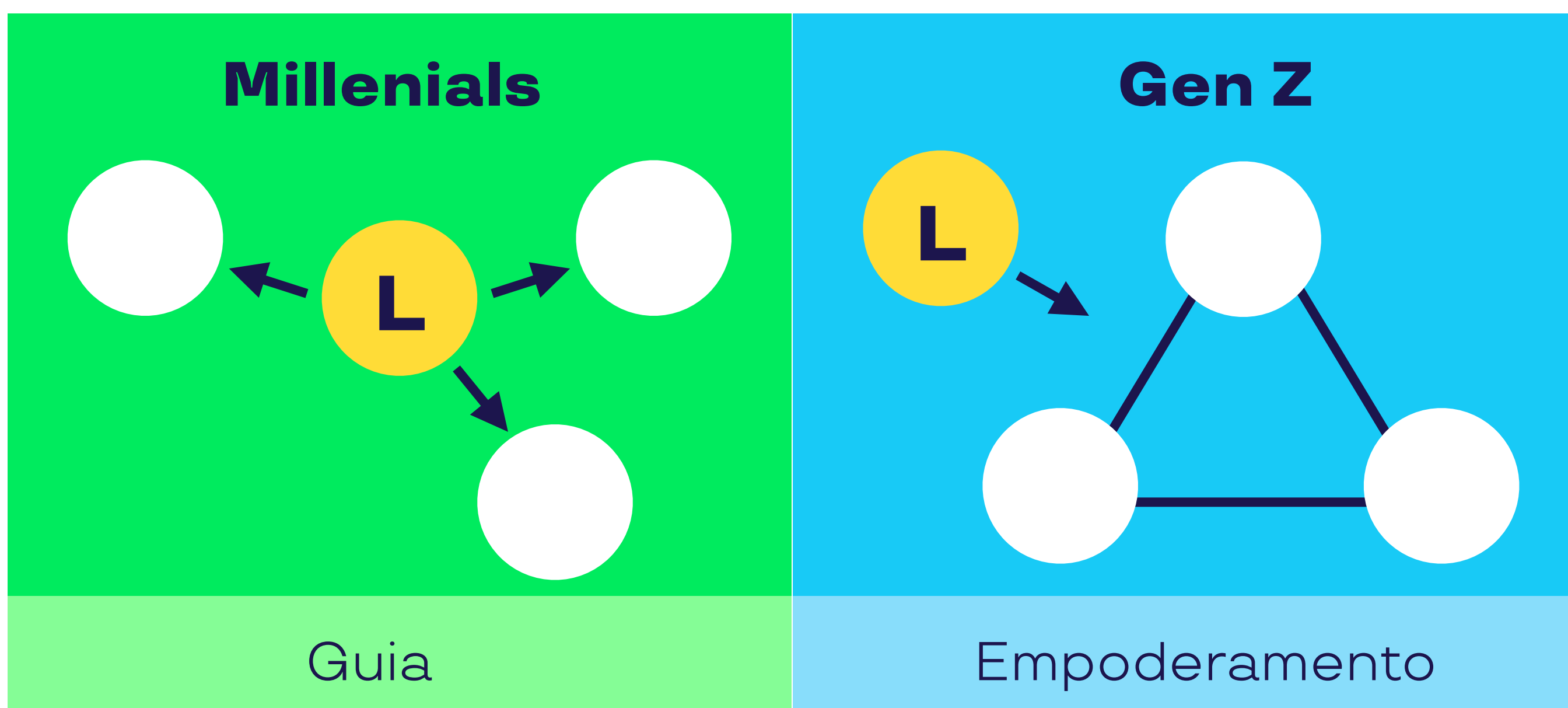




# Liderança e mais: estratégias do RH para a Gen Z

A mudança que falamos pode começar com a gestão, que é a causa de muitos pedidos de demissão, por exemplo. As empresas costumam perder bons talentos justamente por **não conseguirem atender às expectativas dos novos profissionais**.

Aqui, temos uma comparação do papel da liderança para Millennials (nascidos entre 1989 e 1994) e Geração Z.



Para os Millennials, o **líder ideal é aquele que guia a sua equipe**. Ele deve dar suporte total aos colaboradores, mas está sempre à frente dos projetos.

A visão da Gen Z é diferente. Gestores precisam empoderar o seu time e, com isso, fazer com que cada profissional tenha autonomia para realizar as suas tarefas. Na visão deles, deve atuar mais como um “colaborador”.

Pois é, há uma grande diferença nas expectativas das gerações. Mas como suprir as duas, por exemplo, sendo que há pessoas de várias idades na equipe? **A resposta está na personalização**. Cada líder deve identificar necessidades, desejos e características de comportamento de cada profissional. É um trabalho de sensibilidade e cuidado, que requer atenção e tempo.

A empresa, por sua vez, deve oferecer um treinamento contínuo para a gestão. Sem dúvidas, é a melhor forma de disseminar a importância desse tipo de comportamento.





Empregadores terão de compreender os **comportamentos e as tendências de uma geração** que espera mais personalização na forma como quer ser tratada. É um grupo que procura muito mais do que apenas preencher funções padronizadas”

Deloitte



# Gen Z, corre aqui: guia para atrair e reter excelentes profissionais

Uma estratégia infalível deve ser baseada nos pilares que listamos aqui. Veja só!

O que a Gen Z quer	Com garantir
 <b>Flexibilidade</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Estruture um modelo de trabalho híbrido que funcione.</li><li>● Repense se é realmente necessário impor como as pessoas se vestem no ambiente de trabalho. Por que não deixá-las ir ao escritório como se sentem bem?</li><li>● Promova a escuta ativa sempre para entender as necessidades e os desejos de cada indivíduo.</li></ul>
 <b>Acolhimento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Dê as boas-vindas com clareza, sensibilidade e atenção. O onboarding é muito importante para a Gen Z. Eles buscam uma conexão com a empresa – e esse primeiro momento faz toda a diferença.</li><li>● Promova ações com foco nesse público. Lembre-se que é uma geração que já nasceu conectada. Modelos antigos podem não funcionar. Repense o que já existe, por exemplo.</li></ul>



## Aprendizado

- A possibilidade de fazer cursos e aprender coisas novas encanta a Geração Z! Invista em treinamento contínuo e na oferta de formações.



## Valores

- Quando os valores da empresa estão alinhados aos dos profissionais, é match na certa!
- Deixe bem claro como a empresa pensa e age, já no processo seletivo. É uma forma de atrair talentos.



## Bem-estar

- Não sobrecarregue os profissionais. Invista no treinamento da liderança para que a atuação seja humanizada, com respeito aos horários e à vida pessoal de modo geral.
- Ofereça um pacote de benefícios que promova o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas. Busque entender o que é importante para eles e pense em soluções customizadas – os benefícios flexíveis, por exemplo, são ótimos caminhos.
- Garanta suporte psicológico e até orientação financeira para a Gen Z.



## Crescimento

- Ofereça um plano de carreira estruturado, com possibilidade de avançar! Mas atenção: a questão não é garantir oportunidades de liderança para a Gen Z. Eles nem sempre se interessam em gerir. Querem aprender mais, contribuir com a sociedade de alguma maneira.
- Comunique isso no processo seletivo. É importante que os jovens entendam o que a empresa garante para o seu crescimento.



## Diversidade

- Tenha programas consistentes que promovam a diversidade.
- Trabalhe vagas afirmativas.
- Faça uma comunicação contínua sobre os programas existentes e, principalmente, sobre os resultados que a companhia colheu até agora. É fundamental não ficar só na propaganda – a Gen Z quer trabalhar em locais que tratam o tema como deve ser. Com respeito, consistência e verdade.



As empresas precisam mudar radicalmente a forma como organizam, contratam, retêm e desenvolvem o talento. **A Geração Z quer reunir diferentes competências, em vez de declarar uma especialização singular.**

Os licenciados em marketing, por exemplo, querem saber sobre codificação; os programadores buscam competências literárias e criativas.

[Deloitte](#)



# A Gen Z é essencial para a sua empresa. E aí, que tal pensar em ações e programa para esse público?

É fundamental oferecer algo que realmente faça sentido para a geração – só assim você vai chamar atenção de profissionais interessantes. Recalcular a rota é essencial. Por isso, olhe para dentro e veja o que deve ser mudado para atrair e reter os jovens talentos.

**Acesse outros conteúdos relevantes para o seu negócio:**  
[www.pluxee.com.br/blog](http://www.pluxee.com.br/blog)

**Abra as portas para os melhores talentos!**

**Peça um contato**

