

# REVISTA TÓPICOS

---

## A GERAÇÃO Z E O CONTEXTO ORGANIZACIONAL

DOI: 10.5281/zenodo.11107542

*Ozeias Pires Silva<sup>1</sup>*

### RESUMO

A função de liderança carrega diversos desafios. E, não por acaso, essa função foi “bombardeada” pela tecnologia e tudo que a envolve. Assim, esse momento exigiu ainda mais dos líderes, a fim de que os mesmos entendessem essas mudanças e como elas poderiam ser utilizadas na prática. Outro grande desafio é que os liderados têm características diversas e isso exige maior preparação para entender cada um deles. Nesse contexto, surgem as gerações que são possíveis de identificar no ambiente de trabalho. Considerando a abrangência do tema e a proposta desta pesquisa, concentraremos esforços em destrinchar as características da geração Z. De todo modo, reafirmarmos também a importância das gerações X, Y, e Baby Boomers para o contexto organizacional. Este estudo propõe-se a analisar o perfil profissional da nova geração Z, bem como suas implicações para as organizações modernas, sobretudo no contexto da liderança. Assim, a metodologia utilizada nesta pesquisa foi a revisão de artigos científicos e textos bibliográficos que tratam da temática. Levou-se em consideração também a análise de todo o material teórico da disciplina Leading Z Generation. Após detida análise verificou-se que as organizações

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

modernas têm um grande desafio a ser enfrentado na preparação de seus líderes para atuar com a Geração Z.

**Palavras-chave:** Geração Z. Desafio. Liderança. Diversidade.

## ***ABSTRACT***

The leadership role carries several challenges. And, not by chance, this function was “bombarded” by technology and everything that involves it. Thus, this moment demanded even more from leaders, so that they understood these changes and how they could be used in practice. Another major challenge is that those led have different characteristics and this requires greater preparation to understand each of them. In this context, generations emerge that are possible to identify in the workplace. Considering the scope of the topic and the purpose of this research, we will focus our efforts on unraveling the characteristics of generation Z. In any case, we will also reaffirm the importance of generations X, Y, and Baby Boomers for the organizational context. This study aims to analyze the professional profile of the new generation Z, as well as its implications for modern organizations, especially in the context of leadership. Thus, the methodology used in this research was the review of scientific articles and bibliographic texts that deal with the topic. The analysis of all theoretical material from the Leading Z Generation discipline was also taken into consideration. After a detailed analysis, it was found that modern organizations have a major challenge to face in preparing their leaders to work with Generation Z.

**Keywords:** Generation Z. Challenge. Leadership. Diversity.

# REVISTA TÓPICOS

---

## 1 Introdução

Liderar pessoas é considerado por muitos estudiosos como uma arte. Neste sentido, o líder enfrenta mais diretamente os seguintes desafios: necessidade de ser um agente direcionador; necessidade de motivar a todo o momento seus liderados; necessidade de estar preparado para mudanças. De outro lado, para que haja uma liderança que abarque as novas gerações, é importante que o líder tenha uma preparação constante em diversas áreas.

É importante destacar que as organizações ainda precisam se adaptar para receber as novas gerações de colaboradores. Essa nova geração é caracterizada pelas suas exigências profissionais. Aquele profissional que apenas recebia o salário no final do mês já não está mais disponível, aliás, o aspecto remuneratório por si só não figura como o mais importante e de maior peso.

Merece enfatizar também que muitas empresas não trabalham com sistema de recompensas. Recentemente tem surgindo um movimento em que algumas organizações têm despertado para essa questão. São exemplos, a redução da carga horária semanal condicionada ao alcance de metas, programas de capacitação *in company* para colaboradores que se destacam, folgas, aumentos salariais de acordo com a complexidade do cargo, maior abertura e participação em aspectos decisórios por parte de toda a equipe.

No aspecto da Geração Z, a delegação de atividades é fundamental para o bom andamento dos projetos e maior engajamento por parte dos liderados. Essa também é uma característica marcante desse grupo. É verdade que nos

# REVISTA TÓPICOS

---

tempos modernos não há mais espaço para o líder centralizador, que quer resolver todas as coisas ou que tudo precisa passar pelo seu crivo.

Do ponto de vista dessa geração, é de extrema importância que ela tenha certa liberdade para conduzir suas tarefas. Perceba que não se está a falar do absoluto descaso do líder, mas que este se porte no lugar em que não haja tolhimento da capacidade de seus liderados.

No mesmo sentido, entender os diferentes estilos de liderança é fundamental para o bom relacionamento entre líder e liderado. Esse não é um papel fácil, sobretudo pelas diversas ocasiões que é necessário lidar com opiniões divergentes e convergi-las para um único propósito.

Para o melhor desenvolvimento dessa liderança é importante estar atento para algumas questões, como: envolver toda a equipe; saber ouvir e dar feedback; aceitar as contribuições dos envolvidos. Veja-se que não é um processo estanque, mas que precisa de renovação a todo tempo.

## **2 Desenvolvimento**

De modo geral, as organizações modernas vivem um tempo de adaptação para atrair e também para manter esses novos profissionais em seus quadros. Bem verdade que é um desafio enorme, tendo em vista que a Geração Z rompe com algumas questões que já estão impostas no mercado.

Conforme ensina Alves (2022, pág. 108-109):

# REVISTA TÓPICOS

---

*Considerando que cada geração interage com o trabalho a seu modo, é necessário entender melhor essa dinâmica, para que resultados positivos sejam alcançados. Ignorar essa questão ou tratar todos da mesma forma impede o alcance dos objetivos corporativos e, principalmente, fomenta a insatisfação e desestimula o comprometimento dos colaboradores.*

Não é novidade que as organizações precisam estar atentas para lidar com o fenômeno da diversidade. As pessoas que fazem parte da instituição carregam consigo diversas peculiaridades que precisam ser observadas e os anseios pessoais atendidos. De outra forma, os objetivos institucionais não serão alcançados se essas questões não forem observadas.

A diversidade deve ser enfrentada com algo natural, saudável e necessário para o bom desenvolvimento de qualquer atividade. Ela pode também ser uma força propulsora para obtenção de melhores resultados. Alves (2022, pág 110-111) lembra que “quando diferentes formas de pensar se reúnem

# REVISTA TÓPICOS

---

com o mesmo propósito, há ganho de criatividade e intenso florescimento de projetos inovadores”.

Entretanto, é mister ter em mente que do processo de diversidade pode gerar sérios conflitos. Nesse arcabouço, surge a necessidade de administrá-los. No contexto atual, nada impede que sejam utilizadas ferramentas que possam auxiliar o líder na gestão dos conflitos.

Não se trata apenas da diferença de idade, mas de um conjunto de fatores que diferenciam os perfis. Assim, essas diferentes gerações podem apresentar vantagem competitiva, se bem administradas, como também pode ser extremamente desafiador. Grub (2018) chega a citar que “essas gerações têm ideias muito diferentes sobre ética de trabalho, equilíbrio trabalho-vida, objetivos de carreira de longo prazo, e outras questões”.

A geração Z chega com uma nova mentalidade e essa nova forma de pensar e agir reflete também na forma como a organização e seus líderes estão se preparando para recebê-la. Conforme Lima (2023) essa geração é extremamente exigente e está a procura de organizações que valorizem não somente as características profissionais, ainda que isso seja importante, mas também, que estejam atentas para estabelecer diálogo aberto, dinâmico e participativo.

Nesse cenário, as empresas que conseguirem atrair e reter esses profissionais, por certo, terá como retorno diversos benefícios. Por sua vez, grande parte do sucesso dessa ação depende da relação que será estabelecida com o líder.

# REVISTA TÓPICOS

---

Nesse sentido, Martins (2022) pondera que:

*Com efeito, gerenciar pessoas advindas de gerações distintas é um desafio lancinante para os administradores contemporâneos, pois as pessoas possuem características e propriedades singulares e, por vezes, diametralmente opostas, e quando se trata de gerações diferentes isso se acentua. Os líderes precisam trabalhar essa realidade, considerando que, apesar das diferenças, todos os colaboradores necessitam construir trabalhos e perseguir objetivos conjuntamente.*

A geração Z tem também como característica a necessidade de obter constante feedback. Essa é uma poderosa ferramenta de gestão que se bem trabalhada trará diversos resultados positivos ao negócio. O feedback serve ainda para aprimorar as relações pessoais, o desenvolvimento de produtos e serviços e aproximar a clientela.

### **3 Considerações Finais**

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

Gerir pessoas exige sempre uma postura diferenciada. Essa é uma atividade que requer a capacidade de entender que os integrantes do grupo têm demandas diversas. Não somente isso, deve ainda ter habilidade para encontrar a melhor estratégia a fim de que cada um se sinta parte do processo e contribua para o alcance dos objetivos institucionais. No bojo dessa discussão surge a Geração Z que exige ainda mais um perfil de liderança focada nas inovações.

Essa pesquisa não teve o condão de esgotar essa temática. Trata-se apenas de mais um instrumento que pode contribuir para novas abordagens e olhares. Julgamos que as informações aqui apresentadas pode nortear o gestor a tomar as melhores decisões ao se deparar com situações que envolvam as diferentes gerações em seu contexto laboral.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alves. R. (2022). Revolucione seu futuro: como chegar ao topo da carreira profissional. 1ª Edição. Casa Publicadora Brasileira. Tatuí-SP.

Grubb, V. M. (2018). Conflito de Gerações: desafios e estratégias para gerenciar quatro gerações no ambiente de trabalho. Editora Autêntica Business. São Paulo-SP.

Lima. D. J. Q (2022). A Geração Z: Suas características e motivações voltadas ao mundo organizacional. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/seminariomustuniversity/444329-a->



# REVISTA TÓPICOS

---

[geracao-z-suas-caracteristicas-e-motivacoesvoltadas-ao-mundo-organizacional/](#). Acesso em 17 de abril de 2024.

Martins. G. (2022). Administrar diferentes gerações: Nexo cadente nas organizações contemporâneas. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/seminariomustuniversity/443919-administrar-diferentes-geracoes-nexo-cadentenas-organizacoes-contemporaneas/>. Acesso em 18 de abril de 2024.

<sup>1</sup> Mestrando em of Science in Business Administration pela Must University. E-mail: [ozeps25@gmail.com](mailto:ozeps25@gmail.com)