

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

**Relações de Trabalho, Saúde Mental e Qualidade de Vida: Uma Análise
Comparativa entre Gerações com Ênfase na Geração Z**

Curso: Administração
Discente: Letícia Cavalcanti.

**Recife
2026**

**Relações de Trabalho, Saúde Mental e Qualidade de Vida: Uma Análise
Comparativa entre Gerações com Ênfase na Geração Z**

Resumo

O presente artigo analisa as transformações nas relações de trabalho contemporâneas e seus impactos na saúde mental e na qualidade de vida, com foco na Geração Z. A partir de uma revisão bibliográfica, investiga-se como diferentes gerações Baby Boomers, Geração X, Millennials e Geração Z; percebem o trabalho e suas implicações para o bem-estar psicológico. Os resultados indicam que a Geração Z apresenta uma mudança significativa de valores, priorizando qualidade de vida, saúde mental e flexibilidade, em contraste com gerações anteriores, que valorizam estabilidade e progressão de carreira. Conclui-se que tais mudanças exigem uma reconfiguração das práticas organizacionais.

Palavras-chave: relações de trabalho; saúde mental; qualidade de vida; geração Z; comportamento organizacional.

1. Introdução

As relações de trabalho têm passado por profundas transformações nas últimas décadas, influenciadas por fatores como globalização, avanços tecnológicos e mudanças culturais. Essas transformações impactam diretamente a saúde mental e a qualidade de vida dos trabalhadores, tornando esses temas centrais nas discussões contemporâneas sobre gestão e comportamento organizacional.

Segundo Dejours (2015), o trabalho não é apenas um meio de subsistência, mas também um elemento estruturante da identidade do indivíduo. No entanto, quando mal organizado, pode se tornar fonte de sofrimento psíquico. Essa dualidade evidencia que o ambiente de trabalho pode tanto promover bem-estar quanto desencadear adoecimento mental.

Nos últimos anos, observa-se um aumento expressivo nos índices de transtornos mentais relacionados ao trabalho, como ansiedade, depressão e burnout. Maslach e Leiter (2016) destacam que o burnout está diretamente associado a ambientes organizacionais caracterizados por alta demanda, baixa autonomia e ausência de reconhecimento.

Paralelamente, emerge uma mudança geracional significativa. A Geração Z, ao ingressar no mercado de trabalho, apresenta valores e expectativas diferentes das gerações anteriores. Diferentemente de seus predecessores, esses jovens não veem o trabalho como elemento central absoluto de suas vidas, mas como parte de um sistema maior que deve incluir bem-estar, propósito e equilíbrio.

Diante desse cenário, este artigo busca compreender como as relações de trabalho influenciam a saúde mental e a qualidade de vida, analisando as diferenças entre gerações e destacando as especificidades da Geração Z.

2. Metodologia

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório, fundamentada em revisão bibliográfica. Foram selecionados artigos científicos e obras acadêmicas relevantes que abordam as relações entre trabalho, saúde mental, qualidade de vida e comportamento geracional.

A escolha pela revisão bibliográfica se justifica pela necessidade de compreender um fenômeno amplo e multifacetado, permitindo a análise de diferentes perspectivas teóricas. Conforme Gil (2019), esse tipo de abordagem é adequado quando se busca consolidar conhecimento existente e identificar padrões e tendências.

A análise foi conduzida de forma comparativa, considerando as características de diferentes gerações e suas relações com o trabalho, bem como os impactos dessas relações sobre a saúde mental.

3. Relações de Trabalho e Saúde Mental

O trabalho ocupa uma posição central na vida social e psicológica dos indivíduos. No entanto, sua organização pode gerar efeitos ambíguos. Dejours (2015) argumenta que o trabalho pode ser simultaneamente fonte de prazer e sofrimento, dependendo das condições em que é realizado.

Ambientes de trabalho caracterizados por pressão excessiva, falta de autonomia e relações interpessoais conflituosas tendem a aumentar o risco de adoecimento mental. Nesse sentido, Maslach e Leiter (2016) destacam que o burnout não é apenas um problema individual, mas organizacional, decorrente de falhas na estrutura do trabalho.

Além disso, a intensificação do trabalho na contemporaneidade, impulsionada pela tecnologia e pela cultura da produtividade, tem contribuído para a deterioração da qualidade de vida. A constante conectividade, por exemplo, reduz os limites entre vida pessoal e profissional, dificultando o descanso e a recuperação psicológica.

Assim, a saúde mental no trabalho deve ser compreendida como resultado de múltiplos fatores, incluindo condições organizacionais, cultura empresarial e expectativas individuais.

4. Comparação entre Gerações no Contexto do Trabalho

A compreensão das diferenças entre gerações no ambiente de trabalho exige a análise dos contextos históricos, econômicos e sociais que moldaram seus valores e comportamentos. Cada geração desenvolve percepções distintas sobre o trabalho a partir das experiências vividas em seu período de formação.

Os Baby Boomers, nascidos entre aproximadamente 1946 e 1964, cresceram em um período de reconstrução econômica após a Segunda Guerra Mundial, marcado por expansão industrial e estabilidade no emprego. Esse contexto favoreceu a construção de uma cultura organizacional baseada na hierarquia, disciplina e lealdade à empresa. Para essa geração, o trabalho é frequentemente associado à identidade pessoal e ao sucesso profissional, sendo comum a valorização de carreiras longas em uma mesma organização. Segundo Dejours (2015), essa forte vinculação ao trabalho pode gerar tanto reconhecimento quanto sofrimento, especialmente quando há ruptura dessa estabilidade.

A Geração X, composta por indivíduos nascidos entre 1965 e 1980, vivenciou um cenário de transição, com crises econômicas, aumento do desemprego e mudanças estruturais no mercado de trabalho. Esse contexto contribuiu para o desenvolvimento de uma postura mais pragmática e independente em relação às organizações. Diferentemente dos Baby Boomers, essa geração passou a valorizar a segurança financeira, mas com menor apego institucional. Conforme aponta Twenge (2017), a Geração X apresenta maior ceticismo em relação às organizações, resultado de experiências com instabilidade e reestruturações corporativas.

Os Millennials (ou Geração Y), nascidos entre 1981 e 1996, cresceram em um período de avanço tecnológico e globalização, com maior acesso à educação e à informação. Essa geração foi fortemente influenciada pela valorização da realização pessoal e do propósito no trabalho. Diferentemente das gerações anteriores, os Millennials tendem a questionar estruturas rígidas e buscam ambientes mais flexíveis e colaborativos. Além disso, introduzem uma preocupação crescente com qualidade de vida, ainda que muitas vezes conciliada com ambições profissionais elevadas. Segundo Maslach e Leiter (2016), essa geração já começa a demonstrar sinais de desgaste psicológico associados à pressão por desempenho e à busca constante por realização.

A Geração Z, por sua vez, composta por indivíduos nascidos a partir de meados da década de 1990, apresenta características ainda mais marcantes em relação à ruptura com modelos tradicionais de trabalho. Essa geração cresceu em um contexto de hiperconectividade digital, redes sociais e maior visibilidade de temas como saúde mental, diversidade e bem-estar. Além disso, foi impactada por

eventos como crises econômicas globais e a pandemia de COVID-19, que reforçaram a percepção de instabilidade e a necessidade de priorizar qualidade de vida.

De acordo com Seemiller e Grace (2019), a Geração Z tende a valorizar ambientes organizacionais que ofereçam suporte emocional, flexibilidade e alinhamento com valores pessoais. Essa geração demonstra menor tolerância a estruturas rígidas e ambientes considerados tóxicos, o que representa uma mudança significativa em relação às gerações anteriores. Enquanto os Baby Boomers viam o trabalho como obrigação central, a Geração Z o enxerga como um dos elementos da vida, não estando disposta a comprometer sua saúde mental em função dele.

Dessa forma, observa-se uma evolução nas relações de trabalho: de uma lógica baseada em estabilidade e lealdade organizacional para uma abordagem centrada no bem-estar, propósito e equilíbrio. Essa transformação evidencia não apenas uma mudança geracional, mas também uma reconfiguração mais ampla do significado do trabalho na sociedade contemporânea.

5. Geração Z: Saúde Mental e Qualidade de Vida como Prioridade

6. Conclusão

Referências (ABNT)

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2015.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. Burnout. In: *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*. 2016.

SEEMILLER, Corey; GRACE, Meghan. *Generation Z: A century in the making*. New York: Routledge, 2019.

TWENGE, Jean M. *iGen*. New York: Atria Books, 2017.

SILVA, A. L.; FERREIRA, M. C. Saúde mental no trabalho contemporâneo. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 2020.

OLIVEIRA, L. M.; COSTA, P. R. Qualidade de vida no trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 2019.