PARA ALÉM DO OLHAR GERACIONAL: UMA REORIENTAÇÃO TEÓRICA DOS ESTUDOS SOBRE JUVENTUDE E TRABALHO NO BRASIL

Maysa Moraes de Araujo[1]
Nei Ricardo de Souza[2]
[1] Universidade Positivo (UP) - Business School - Postgraduate Program in Management (PPGA), R. Prof. Pedro Viriato Parigot de Souza 5300, Curitiba - PR, 81280-330, Brazil. E-mail: maysamoraesa@gmail.com
[2] Universidade Positivo (UP) - Business School - Postgraduate Program in Management (PPGA), R. Prof. Pedro Viriato Parigot de Souza 5300, Curitiba - PR, 81280-330, Brazil. E-mail: Nei@up.edu.br

RESUMO
Este ensaio teórico problematiza o uso da categoria "Geração Z" como lente explicativa para compreender a juventude no mundo do trabalho. Argumenta-se que, quando mobilizada de forma acrítica, essa categoria tende a transformar condições históricas, sociais e organizacionais em atributos geracionais, deslocando o foco da precarização, da informalidade, da desigualdade e da instabilidade para supostos traços comportamentais dos jovens. A partir de uma análise reflexiva, o texto propõe deslocar o olhar da juventude como bloco homogêneo para a juventude como experiência situada, atravessada por classe, raça, gênero, território, escolarização e formas concretas de inserção laboral. No contexto brasileiro, esse deslocamento é fundamental, pois a entrada dos jovens no trabalho ocorre em meio a transições precárias, baixa proteção institucional, plataformização e promessas frágeis de futuro. O ensaio também destaca a importância de escutar as linguagens juvenis, como memes, ironias e expressões digitais, como formas legítimas de elaboração do sofrimento e da crítica ao trabalho. Conclui-se que o problema não está na juventude em si, mas na lente geracional que frequentemente simplifica experiências sociais complexas.
Palavras-chave: juventude; Geração Z; trabalho; precarização; subjetividade.

O PROBLEMA É A JUVENTUDE OU A LENTE PELA QUAL TEM SIDO VISTA?

Nas últimas décadas, a juventude deixou de aparecer no debate sobre trabalho apenas como condição social e passou a ser mobilizada como linguagem classificatória. Não se fala somente de jovens que trabalham, procuram trabalho ou transitam precariamente entre ocupações; fala-se, cada vez mais, de uma geração que supostamente reuniria traços, disposições e expectativas comuns. É nesse registro que a expressão "Geração Z" se consolida como gramática de interpretação da entrada do jovem no mundo do trabalho, convertendo, muitas vezes, um problema social em um perfil geracional reconhecível e administrável (PRITCHARD; WHITING, 2014; PURHONEN, 2016; PIRES; MOTTA, 2024).

Talvez aí resida o primeiro problema. Quando uma categoria chega antes da pesquisa, ela deixa de funcionar apenas como instrumento de leitura e passa a operar como moldura prévia daquilo que será percebido. Em vez de perguntar em que condições históricas, materiais e institucionais os jovens experimentam o trabalho, parte da literatura organizacional e midiática passa a perguntar o que a "Gen Z" quer, como lidera, por que não permanece ou de que modo rejeita a autoridade. A pergunta sociológica, assim, corre o risco de ser substituída por uma pergunta classificatória: não mais "o que está acontecendo com a condição juvenil no trabalho?", mas

“como é essa geração?” (PRITCHARD; WHITING, 2014; SERAZIO, 2015; ROBERTS; FRANCE, 2021).

Neste ensaio, essa substituição é tomada como objeto de análise. A “Geração Z” não será tratada como dado evidente, nem como unidade explicativa previamente estabilizada, mas como prática social de nomeação da juventude trabalhadora. Isso significa compreendê-la como forma historicamente situada de classificar, interpretar e tornar administrável um conjunto heterogêneo de experiências juvenis no trabalho. Nos estudos organizacionais, essa escolha importa porque as organizações não são apenas espaços formais onde o trabalho acontece; são também processos de organizar, isto é, práticas contínuas de produção de sentidos, relações, classificações e formas de subjetivação (DUARTE; ALCADIPANI, 2016; GHERARDI, 2006; NICOLINI, 2012).

Desse modo, perguntar pela “Geração Z” no trabalho é também perguntar pelas práticas organizacionais que tornam essa juventude inteligível. Quem é nomeado como instável, flexível, ansioso, digital, autônomo, impaciente ou resistente? Que expectativas de liderança, retenção, produtividade e adaptação passam a ser justificadas por esse vocabulário? A categoria geracional não apenas descreve um grupo; participa da produção de um modo de vê-lo, organiza expectativas e transforma condições históricas de trabalho em atributos subjetivos de uma suposta coorte (PRITCHARD; WHITING, 2014; PURHONEN, 2016; ROBERTS; FRANCE, 2021).

O risco, portanto, não é apenas conceitual; é também político, metodológico e organizacional. Ao nomear como “geracional” aquilo que talvez seja efeito da precarização, da informalidade, da instabilidade ocupacional, da plataformização e da erosão das promessas de carreira, desloca-se o eixo da análise. O que poderia ser lido como reorganização desigual do mundo do trabalho passa a aparecer como modo de ser dos jovens. O que poderia exigir mediação histórica retorna como atributo de coorte (ROBERTS; FRANCE, 2021; THORPE; INGLIS, 2019; PIRES; MOTTA, 2024).

Esse ponto se torna ainda mais delicado no contexto brasileiro. A circulação global da categoria “Geração Z” não garante sua validade sociológica universal. Quando um rótulo formulado no Norte Global é transplantado sem mediação para realidades marcadas por desigualdade estrutural, trabalho informal e transições truncadas, o que se produz não é necessariamente explicação, mas apagamento. Por isso, este ensaio prefere partir de uma suspeita, e não de uma definição: talvez “Geração Z” diga menos sobre uma essência juvenil e mais sobre um regime contemporâneo de nomeação da juventude.

O pressuposto que orienta este texto não é o de que a juventude seja irrelevante para a análise do trabalho, mas o de que a lente geracional, tal como vem sendo hegemonicamente utilizada, mais empobrece do que esclarece. O desafio não é substituir uma definição de geração por outra, mas deslocar o olhar: da juventude como bloco para a juventude como experiência situada; da geração como essência para a geração como construção discursiva; do rótulo para as condições históricas, sociais e organizacionais que tornaram esse rótulo convincente (ABOIM; VASCONCELOS, 2014; PURHONEN, 2016; ROBERTS; FRANCE, 2021).

LIMITES DO OLHAR GERACIONAL

Se o movimento inicial deste ensaio desloca o foco da suposta evidência da “Geração Z” para o problema de sua nomeação, o passo seguinte exige perguntar o que a literatura vem tomando como problema quando olha para jovens no mercado de trabalho. Em grande parte dos estudos recentes, a juventude aparece menos como condição social situada e mais como desafio de integração organizacional. Organiza-se em torno de expectativas no trabalho, liderança, carreira, tecnologia, convivência intergeracional e adaptação à nova coorte. Benítez-Márquez et al. (2022)

e Zahra, Handoyo e Fajrianthi (2024) mostram que o campo tende a se concentrar em repertórios de gestão. Assim, a literatura parece operar pela necessidade de compreender como administrar o jovem que chega às organizações.

Essa constatação aproxima o debate do eixo central deste ensaio: a juventude não aparece apenas como objeto de pesquisa, mas também como objeto de organização. Ela é classificada e traduzida em vocabulários de gestão. Nos estudos organizacionais, a organização pode ser compreendida não apenas como estrutura formal, mas como processo de organizar, isto é, como conjunto de práticas e discursos que produzem estabilidade provisória da vida social (DUARTE; ALCADIPANI, 2016). Assim, quando a literatura trata a juventude como problema de retenção, adaptação ou liderança, ela não apenas descreve jovens; participa da construção de um sujeito juvenil a ser compreendido, conduzido e administrado (PRITCHARD; WHITING, 2014; DUARTE; ALCADIPANI, 2016).

Essa inflexão desloca o problema das condições de inserção para os atributos presumidos da coorte. O jovem não entra primeiro como sujeito de experiências laborais atravessadas por desigualdade e transformação estrutural do trabalho; entra como portador de um repertório geracional a ser administrado. Em vez de perguntar sob quais pressões históricas a juventude trabalha, pergunta-se como essa geração pensa, o que espera, por que sai, como aprende e o que tolera. A categoria geracional funciona, então, como prática social de classificação: seleciona aspectos da experiência juvenil e oferece ao mundo organizacional uma linguagem simples para lidar com tensões mais amplas do que a idade dos sujeitos (PRITCHARD; WHITING, 2014; SOUZA; CARRIERI, 2012; PECI, 2006).

Esse deslocamento não começa com a Gen Z, mas nela encontra uma forma condensada. Em Mannheim (1952), geração não é sinônimo de idade, nem simples agrupamento cronológico. A posição geracional é uma possibilidade; a conexão geracional supõe partilha de tempo histórico; e a unidade geracional depende de elaborações comuns da experiência. O conceito nasce para impedir o reducionismo etário, e não para legitimá-lo. Pilcher (1994) observa que a herança de Mannheim foi empobrecida por apropriações que converteram um conceito histórico-sociológico exigente em rótulo genérico para coortes. Feixa (2010), por sua vez, recorda que geração foi relevante como metáfora da construção social do tempo, embora o uso corrente muitas vezes a transforme em atalho classificatório.

Esse empobrecimento ajuda a compreender a hegemonia da “Gen Z”. Em sua formulação clássica, o problema era compreender como conjunturas históricas produziam experiências temporalmente partilhadas. Nas releituras posteriores, sobretudo quando o conceito ingressa no debate público e organizacional, a ênfase desloca-se da historicidade para a classificação, da experiência para o rótulo, da mediação para a identificação rápida. Aboim e Vasconcelos (2014, s.p.) argumentam que as gerações são “melhor concebidas como discursos”. Isso permite ver que a “Gen Z” não é apenas uma nova geração, mas uma forma de discursivizar a juventude.

Quando essa chave discursiva encontra o universo organizacional e mercadológico, a naturalização das gerações se fortalece. Pritchard e Whiting (2014) mostram que as gerações no trabalho são repertórios de inteligibilidade gerencial, e Serazio (2015) demonstra que os millennials foram amplamente construídos por estratégias de marketing. Antes de a “Gen Z” se consolidar como categoria acadêmica rotineira, já havia uma infraestrutura discursiva que transformava coortes etárias em públicos identificáveis, consumidores nomeáveis e sujeitos administráveis.

No caso da “Geração Z”, essa estabilização é recente e vacilante. Rosenberg, Blondheim e Sabag-Ben Porat (2025) afirmam que o termo é amplamente usado no discurso público e

acadêmico, embora sua definição permaneça ambígua. Quanto mais o termo circula, menos parece depender de precisão consensual para operar. Mesmo quando se tenta resolver a ambiguidade pela figura dos mobile natives, reitera-se a tendência de condensar experiências desiguais em um núcleo geracional abstrato (ROSENBERG; BLONDHEIM; SABAG-BEN PORAT, 2025).

É nesse ponto que aparecem os principais limites do olhar geracional. O primeiro é a essencialização dos comportamentos. Quando a literatura toma a Gen Z como unidade explicativa e a associa a conectividade, imediatismo, busca por propósito, fluidez, baixa tolerância à hierarquia ou maior mobilidade ocupacional, corre-se o risco de converter disposições historicamente produzidas em traços quase naturais da coorte. Costanza et al. (2012) alertam que as diferenças geracionais em atitudes no trabalho tendem a ser pequenas e inconsistentes. Costanza e Finkelstein (2015), ao perguntarem se há realmente "a there there" nas diferenças geracionais no trabalho, desestabilizam a convicção com que literatura e mercado tratam a Gen Z como perfil coeso e comprovado.

O segundo limite é a homogeneização da juventude. Purhonen (2016) chama esse movimento de generacionalismo, entendido como visão simplificada e exagerada das gerações. Roberts e France (2021) também criticam a abordagem das "gerações sociais" por sua fragilidade teórica e empírica e por sua dificuldade de lidar com desigualdade e relações de poder. Quando a juventude entra no texto como "a geração que...", diminuem as possibilidades de perceber clivagens de classe, território, raça, escolarização, gênero e inserção ocupacional. O bloco geracional unifica aquilo que a realidade social insiste em dispersar.

No contexto brasileiro, essa homogeneização se torna ainda mais problemática. Pires e Motta (2024, s.p.) afirmam que "a própria noção de 'geração', mobilizada dessa forma, precisaria ser questionada", pois produz generalizações sobre atributos supostamente compartilhados e reforçados por interesses da cultura empresarial vigente. Em um país atravessado por informalidade, desigualdade estrutural, transições truncadas entre estudo e trabalho e forte heterogeneidade regional, a homogeneização geracional talvez não seja apenas um equívoco analítico; talvez seja também uma forma de invisibilização social (PIRES; MOTTA, 2024; MACHADO, 2018; PEREGRINO; PRATA, 2023).

O terceiro limite é o deslocamento de problemas estruturais para características individuais ou geracionais. Em vez de ler a rotatividade, a ansiedade diante do futuro, a busca por flexibilidade ou a recusa de vínculos sacrificiais como respostas a mercados de trabalho mais precários, promessas de carreira enfraquecidas e expectativas de mobilidade desestabilizadas, a literatura frequentemente os codifica como traços da coorte. O problema deixa de ser a historicidade da inserção laboral e passa a ser a personalidade geracional. Roberts e France (2021) criticam esse movimento ao defender uma sociologia da juventude capaz de recolocar no centro desigualdades e relações de poder.

No campo dos estudos organizacionais, esse deslocamento reforça discursos de adaptação e gestão do jovem. Quando a juventude é enquadrada como geração, o mundo organizacional pergunta como atrair, reter, liderar, integrar e motivar essa nova coorte. O vocabulário da desigualdade cede lugar ao da gestão: em vez de interrogar por que o trabalho perdeu previsibilidade, procura-se comunicar com jovens "menos fiéis"; em vez de discutir precarização, busca-se engajar uma geração "mais fluida" (PRITCHARD; WHITING, 2014; JAUREGUI et al., 2020).

Talvez, então, a pergunta mais fecunda não seja "quem é a Geração Z no mercado de trabalho?", mas o que fica de fora quando o mercado de trabalho é lido a partir dela. Ficam de fora as

desigualdades internas da juventude, os ritmos de entrada na vida adulta, as formas periféricas de trabalho, a viração, a informalidade, o desalento, a convivência entre estudo e ocupação precária e as mediações de classe e território. Fica de fora, sobretudo, a possibilidade de compreender que muitos comportamentos atribuídos à geração talvez sejam respostas a condições históricas herdadas pelos jovens (MACHADO, 2018; PIRES; MOTTA, 2024; ROBERTS; FRANCE, 2021).

Se o olhar geracional oferece tanta clareza aparente, talvez seja porque organiza aquilo que é estruturalmente desconfortável. Ele fornece nomes rápidos para tensões lentas. Transforma instabilidade em perfil, precariedade em estilo, mutação histórica em identidade de coorte. Sua força talvez não esteja em descrever melhor a juventude, mas em torná-la mais inteligível para linguagens de gestão, mercado e adaptação. Mas, se essa inteligibilidade custa a perda da heterogeneidade, da historicidade e da espessura social da condição juvenil, então o problema não é refinar a definição da Gen Z. O problema é sustentar a dúvida: quantas realidades desaparecem toda vez que aceitamos a juventude como núcleo geracional antes de aceitá-la como experiência social?

QUANDO A PRECARIZAÇÃO É LIDA COMO TRAÇO GERACIONAL

Se anteriormente se buscou demonstrar os limites do olhar geracional, aqui avançamos em uma questão central para o argumento deste ensaio: muitos dos comportamentos atribuídos à "Geração Z" talvez não sejam propriamente geracionais, mas respostas juvenis a transformações estruturais do trabalho. O problema, portanto, não está apenas em reconhecer que o trabalho contemporâneo se tornou mais instável, flexível e incerto. Está em compreender como essa instabilidade é vivida por jovens que entram no mercado justamente quando as promessas de carreira, estabilidade e futuro já se encontram enfraquecidas. A precarização não aparece aqui apenas como pano de fundo econômico, mas como prática social que atravessa modos de trabalhar, projetar o futuro, reconhecer a si mesmo e atribuir sentido à própria trajetória. Se o trabalho também produz sujeitos, sentidos e formas de sofrimento, então a instabilidade não pode ser tratada somente como condição externa à juventude. Ela participa da formação da subjetividade juvenil, especialmente quando passa a ser narrada como flexibilidade, autonomia, resiliência ou capacidade de adaptação (CORBANEZI, 2023; GOMES-SOUZA; TRAMONTANO, 2024; PIRES; MOTTA, 2024).

É verdade que a precarização atravessa o mundo do trabalho de modo mais amplo. No entanto, ela não produz os mesmos efeitos em todos os grupos. No caso da juventude, sua especificidade está no fato de aparecer no momento de entrada no mercado, de formação de expectativas profissionais e de construção da autonomia material. O jovem não perde apenas direitos previamente consolidados; muitas vezes, inicia sua vida laboral sem experimentar plenamente a promessa de estabilidade, carreira e proteção. Por isso, a questão não é somente que o mercado se tornou mais precário, mas que essa precariedade também passa a ser organizada, justificada e subjetivada por discursos de gestão. Flexibilidade, disponibilidade permanente, empreendedorismo de si e responsabilização individual aparecem como competências desejáveis, embora também expressem a transferência dos riscos sociais e organizacionais para o trabalhador. Nesse ponto, a precarização deixa de ser apenas condição objetiva de inserção laboral e passa a operar como exigência subjetiva: espera-se que o sujeito suporte a instabilidade, administre a incerteza e transforme vulnerabilidade em desempenho (ORRILLO; LACAZ, 2024; CORBANEZI, 2024; PIRES; MOTTA, 2024).

Quando a juventude é lida para além da gramática da "geração", o trabalho deixa de aparecer como simples espaço de expressão de preferências e passa a surgir como lugar de pressão

material. A insegurança econômica não é um pano de fundo acidental; ela organiza a experiência juvenil do presente. Para muitos jovens, o trabalho não comparece primeiramente como vocação, autorrealização ou trajetória ascendente, mas como urgência de sobrevivência, forma de compor renda, condição mínima de autonomia e estratégia precária de pertencimento social. Ribeiro (2011) mostra que jovens em situação de vulnerabilidade psicossocial constroem suas trajetórias menos como projeto linear de futuro e mais como tática de sobrevivência no presente. Pires e Motta (2024), por sua vez, indicam que a racionalidade neoliberal converte autonomia, protagonismo e empreendedorismo em exigências morais dirigidas aos jovens, deslocando para eles o peso de responder individualmente a um cenário estruturado por desigualdade.

O problema não é apenas que os jovens encontram trabalhos precários; o problema é que, em muitos casos, são socializados já dentro da precariedade como norma. Isso altera a relação com o tempo, com o futuro e com o próprio vocabulário do trabalho. Se a estabilidade já não é horizonte plausível, a flexibilidade deixa de ser escolha e vira imposição; se a continuidade já não pode ser prometida, a adaptação permanente passa a ser vendida como virtude; se o emprego protegido rareia, a disponibilidade total começa a ser traduzida como competência. Nessa chave, a precarização não é apenas perda de direitos, mas pedagogia silenciosa: ensina o jovem a tratar instabilidade como normalidade e risco como condição ordinária da existência laboral (MACHADO, 2018; PIRES; MOTTA, 2024; RIBEIRO, 2011).

Essa leitura se aproxima da noção de precariedade subjetiva, entendida como condição produzida por sociedades que normalizam incerteza, adaptação, autonomia, provisoriedade, mobilidade, velocidade, flexibilidade e risco. Corbanezi (2024) mobiliza essa noção para politizar a saúde mental e deslocar o sofrimento do campo estritamente individual para o campo das transformações sociais que produzem modos específicos de subjetivação. Por isso, quando a precariedade passa a ser nomeada como flexibilidade juvenil, ocorre uma inversão analítica: aquilo que deveria ser explicado como processo social aparece como característica comportamental dos jovens (CORBANEZI, 2024; PIRES; MOTTA, 2024).

Nesse terreno, a plataformização — ou uberização do trabalho — radicaliza uma lógica anterior de responsabilização individual, instabilidade contratual e remuneração incerta. A plataforma promete autonomia, mas frequentemente entrega dependência algorítmica; promete liberdade, mas exige disponibilidade contínua; promete oportunidade, mas opera por regimes opacos de visibilidade e competição. Ela não deve ser vista apenas como tecnologia intermediadora, mas como forma organizacional que reorganiza controle, autonomia e risco. Abílio, Amorim e Grohmann (2021) argumentam que a uberização e a plataformização do trabalho no Brasil precisam ser compreendidas a partir da periferia e da informalização. Gomes-Souza e Tramontano (2024) mostram que esse processo produz subjetivação e riscos psicossociais ao colocar o trabalhador diante de exigências permanentes de disponibilidade, avaliação, competição e autogerenciamento.

A mesma lógica aparece, de forma espetacularizada, na economia dos influenciadores. Ainda que pareça distante da juventude trabalhadora mais precarizada, ela ilumina um princípio comum: o trabalho contemporâneo é vendido como autoexpressão e escolha enquanto transfere riscos, custos e inseguranças para o indivíduo. Glatt (2022) afirma que a criação de conteúdo on-line não é um campo aberto e meritocrático, mas uma indústria dirigida pela publicidade, na qual a visibilidade é distribuída de modo desigual. Duffy, Ononye e Sawey (2023) observam que a vulnerabilidade é princípio estruturante da economia dos influenciadores. Nela, a precarização não desaparece; ela se estetiza. O trabalho torna-se visível como performance de sucesso

justamente quando se apoia em incerteza, dependência de plataforma, autoexposição e ausência de proteção institucional.

É precisamente nesse ponto que emerge o desencaixe entre promessa de sucesso e realidade material. A juventude é constantemente interpelada por narrativas de protagonismo, empreendedorismo, autogestão e mérito, como se o êxito dependesse da intensidade da disposição individual. Mas essa promessa funciona menos como descrição da mobilidade real e mais como moralização da desigualdade: se todos são convocados a vencer, o fracasso passa a ser sentido como insuficiência pessoal, mesmo quando suas condições são estruturalmente produzidas (ORRILLO; LACAZ, 2024; SILVA; SALVAGNI; BRIDI, 2025; PIRES; MOTTA, 2024).

Lido desse modo, o jovem deixa de ser personagem de uma geração e volta a ser aquilo que a categoria geracional frequentemente encobre: sujeito exposto a tempos históricos desiguais, mercados de trabalho assimétricos e promessas sociais corroídas. O problema já não é saber se essa juventude prefere flexibilidade, propósito ou autonomia. O problema é perguntar sob quais condições materiais essas palavras ganharam tanto prestígio justamente quando estabilidade, proteção e previsibilidade perderam densidade. Ler a juventude para além da categorização geracional, portanto, não significa abandonar o tema do trabalho; significa radicalizá-lo. Significa reconhecer que a imagem do jovem flexível, empreendedor e adaptável talvez diga menos sobre uma essência etária e mais sobre a forma como o capitalismo contemporâneo passou a exigir que a precariedade seja vivida não como exceção, mas como vocação (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021; CORBANEZI, 2024; ORRILLO; LACAZ, 2024).

A LINGUAGEM E O SENTIDO PARA O JOVEM

Compreender a juventude no trabalho não é apenas examinar o que ela faz, sob quais condições e em que mercado; é também escutar como ela fala. E não se trata de escuta como simples protocolo metodológico, mas como reconhecimento de que a linguagem é parte constitutiva da experiência social do trabalho. O problema é que essa linguagem, hoje, raramente se organiza nos formatos que a pesquisa tradicional aprendeu a interrogar. Ela se desloca para memes, ironias, gírias, vídeos curtos, comentários e expressões digitais que articulam, ao mesmo tempo, o cômico e o sintomático (OLIVEIRA; GIACOMAZZO, 2024; MUNIZ; GATTI, 2024; SOUZA, 2025).

Essa escuta aproxima o ensaio de uma compreensão narrativa da vida organizacional. As narrativas não aparecem como ilustrações de um argumento já pronto, mas como formas pelas quais sujeitos constroem sentido, organizam experiências, tornam dizíveis contradições e disputam interpretações sobre o trabalho. Nos estudos organizacionais, abordagens narrativas e biográficas permitem acessar dimensões simbólicas, históricas, afetivas e políticas da vida organizada que escapam aos instrumentos mais formalizados de pesquisa. Assim, memes, comentários, ironias e expressões digitais podem ser lidos como narrativas sociais breves e coletivas, nas quais a juventude elabora sentidos sobre trabalho, sofrimento, reconhecimento e futuro (HODGE; COSTA, 2021; SANTOS et al., 2021; CAPUCHO et al., 2025).

Antes de avançar, porém, é preciso reconhecer um limite estrutural. Falar de uma juventude que se expressa em redes digitais sem considerar a desigualdade de acesso à internet no Brasil seria reproduzir, no plano da linguagem, o mesmo movimento de homogeneização criticado anteriormente. O país é atravessado por desigualdades de conectividade, posse de dispositivos, letramento digital e tempo disponível para navegação, que se sobrepõem a clivagens de classe, raça, território e escolarização. Portanto, quando se fala da linguagem digital juvenil como espaço de elaboração do trabalho, fala-se também de uma fração da juventude cujo acesso a essa

esfera é materialmente desigual. Reconhecer esse limite não invalida o argumento; antes, o qualifica. Quando se alcançam suas formas de dizer, rir, ironizar e nomear o cansaço, abre-se uma camada do real que a pesquisa tradicional raramente captura (OLIVEIRA; GIACOMAZZO, 2024; MORAIS, 2022; CARDOSO, 2023).

Há algo revelador no fato de que parte importante da crítica contemporânea ao trabalho não circule prioritariamente em manifestos, sindicatos ou produções acadêmicas, mas em formas hiperconcisas, autodepreciativas e performativamente irônicas. Souza (2025) chama esse fenômeno de memeificação do trabalho formal no Brasil, mostrando como os memes retratam o regime celetista por meio de humor e conflito, com ênfase na exaustão, no caos cotidiano e em um descontentamento viral que desestabiliza a imagem oficial da estabilidade trabalhista. Aquilo que aparece sob o registro do humor não é menos crítico por isso; talvez seja, justamente por isso, ainda mais incisivo. O riso aparece como linguagem do mal-estar.

Esse humor não opera apenas como alívio individual; pode funcionar como prática social de elaboração coletiva. Nas postagens humorísticas sobre trabalho, não se expressa somente uma opinião isolada, mas uma cena compartilhada em que sujeitos reconhecem experiências comuns de cansaço, frustração, poder e desigualdade. Muniz e Gatti (2024) mostram que esse discurso articula sujeito e poder, permitindo observar como o trabalho é significado por meio da ironia, da paródia e do deslocamento de sentidos. Assim, o humor digital pode ser lido como forma condensada de narrativa do trabalho, na qual o mal-estar aparece sem necessariamente assumir a forma de denúncia direta (MUNIZ; GATTI, 2024; SOUZA, 2025).

Pode-se formular, então, a hipótese de que, ao falar do trabalho por memes, o jovem não está apenas se divertindo. Ele reelabora, em formato condensado, o desencaixe entre a promessa de sucesso que herdou e a realidade material que enfrenta. Fonseca (2024), ao analisar comentários de memes corporativos no Instagram pela psicodinâmica do trabalho, mostra que essas práticas funcionam como espaço coletivo de reconhecimento e elaboração do sofrimento laboral. Nessa chave, o meme não substitui a crítica; ele é uma forma específica de exercê-la, em que o que não pode ser dito diretamente encontra circulação pelo exagero, pela repetição e pela paródia (FONSECA, 2024; MACHADO; BARROS; MACHADO, 2025).

Ao mesmo tempo, essas formas não devem ser tratadas como espontaneidade pura. Elas circulam em plataformas, dependem de algoritmos, disputam visibilidade e se organizam em ambientes nos quais a atenção também é valor. Por isso, a crítica juvenil ao trabalho nas redes aparece em tensão: denuncia o mal-estar produzido pelo trabalho contemporâneo, mas o faz dentro de infraestruturas digitais que também organizam reconhecimento, exposição e circulação. Nelas, sofrimento e humor, crítica e entretenimento, resistência e captura algorítmica aparecem misturados (MUNIZ; GATTI, 2024; RIBEIRO, 2024; SILVA; SALVAGNI; BRIDI, 2025).

Esse deslocamento exige reconsiderar o estatuto da linguagem na pesquisa sobre juventude, trabalho e organizações. Se a juventude expressa sua experiência laboral em formatos que a pesquisa tradicional considera periféricos, o efeito pode ser silenciar exatamente aquilo que mais teria a dizer. Correia (2021) sustenta que ironia e paradoxo operam como recursos discursivos sofisticados, capazes de tensionar o evidente. A consequência é incômoda: parte do que o jovem tem a dizer sobre o trabalho talvez já tenha sido dita em outro lugar e em outra forma. Se a narrativa é via de acesso à experiência social e organizacional, nem toda narrativa precisa aparecer em formato linear ou institucionalmente autorizado. Comentários, memes, vídeos curtos e expressões virais podem funcionar como fragmentos narrativos de uma experiência social mais ampla (HODGE; COSTA, 2021; SANTOS et al., 2021; CAPUCHO et al., 2025; MUNIZ; GATTI, 2024).

A própria linguagem digital deixa de ser apenas suporte e passa a ser matéria-prima da experiência. Pinheiro (2026) descreve como plataformas como Twitter, Instagram e TikTok transformam a linguagem cotidiana ao combinar elementos verbais, imagéticos e algorítmicos. Barreto, Baracuhy e Santos (2025) analisam o algospeak como codificação linguística que deforma palavras para escapar de moderações automáticas e sinalizar pertencimento a comunidades específicas. Morais (2022) e Cardoso (2023) mostram que essas práticas reorganizam identidade, pertencimento, trabalho e visibilidade em plataformas nas quais a vida profissional aparece performada, comentada e ironizada. Quando a vida profissional é narrada, comparada e exposta, o trabalho deixa de ser apenas atividade econômica e passa a compor formas de reconhecimento (PINHEIRO, 2026; BARRETO; BARACUHY; SANTOS, 2025; MORAIS, 2022; CARDOSO, 2023; ALMEIDA, 2025).

Talvez por isso parte importante da crítica juvenil ao trabalho não chegue em forma de manifesto, mas em forma de gesto. A circulação da expressão demissão silenciosa, ou quiet quitting, é exemplar. Souza e Karhawi (2023) mostram que o quiet quitting não é apenas um conjunto de comportamentos no trabalho, mas uma narrativa que adquire densidade nas redes sociais, organizando descontentamentos difusos em uma figura compartilhável. Souza (2024) e Cavalcante e Woida (2024) reforçam que esse vocabulário articula adoecimento, exaustão e busca por equilíbrio em uma gramática que circula entre jovens. A demissão silenciosa não é apenas trabalhar menos; é um modo coletivo de dizer que algo no trabalho deixou de fazer sentido (SOUZA; KARHAWI, 2023; SOUZA, 2024; CAVALCANTE; WOIDA, 2024).

O ponto decisivo é que essas linguagens fazem mais do que descrever. Elas constroem sentidos sobre sucesso, fracasso, mérito e exaustão. Almeida (2025) mostra como hegemonia neoliberal, produção de subjetividade e saúde mental se entrelaçam em narrativas juvenis de sucesso e fracasso. Braz e Euzébios Filho (2024) demonstram que essas noções são atravessadas por uma ideologia meritocrática que individualiza responsabilidades estruturais. Assis (2023), ao analisar tweets brasileiros, mostra como a rede social funciona como espaço de disputa de sentidos sobre desigualdade, mérito e fracasso. O que se observa é que sucesso e fracasso não são apenas vividos; são narrados, comparados e disputados em linguagem digital (ALMEIDA, 2025; BRAZ; EUZÉBIOS FILHO, 2024; ASSIS, 2023).

Nesse sentido, compreender a juventude no trabalho exige compreender como ela fala, onde fala e por quais formas narrativas consegue tornar sua experiência reconhecível. Como ela fala não é detalhe sociolinguístico; é evidência de que sucesso e fracasso, exaustão e tédio, propósito e cansaço estão sendo pensados, sentidos e disputados em outras formas. Quando a literatura organizacional ainda pergunta o que a Geração Z deseja ou tolera, talvez o jovem já tenha respondido — em meme, ironia, algospeak, vídeo curto, comentário rápido ou vocabulário compartilhado. Negar legitimidade epistemológica a essas expressões é, mais uma vez, ler a juventude pela moldura que a antecede, em vez de escutá-la nos termos em que ela se faz presente.

Talvez o problema, então, não seja apenas que a literatura não escuta o jovem; talvez seja que parte significativa dela ainda não aprendeu a reconhecer quando está sendo escutada. A linguagem digital juvenil, com sua aparente descartabilidade, é aqui tomada como uma das formas pelas quais a crítica ao trabalho contemporâneo se torna narrável — não necessariamente em livros, sindicatos ou assembleias, mas em formatos breves, instáveis e compartilháveis. É precisamente essa brevidade que torna sua densidade política difícil de ignorar: nela, práticas sociais, experiências de sofrimento, disputas de reconhecimento e sentidos do trabalho aparecem condensados em uma forma que a pesquisa organizacional ainda precisa aprender a ler.

POR UMA PESQUISA SITUADA NO CONTEXTO BRASILEIRO

Se até aqui o argumento deste ensaio caminhou no sentido de deslocar o olhar da "Geração Z" como categoria aparentemente evidente para a juventude como experiência socialmente produzida, este último movimento exige uma inflexão ainda mais específica: não basta dizer que a juventude precisa ser situada; é preciso perguntar situada onde, em qual formação social, em qual mercado de trabalho e sob quais condições históricas. O problema não é apenas abandonar a lente geracional em abstrato, mas impedir que ela continue funcionando como linguagem universal para realidades profundamente desiguais.

No caso brasileiro, essa operação é decisiva, porque a experiência do jovem trabalhador não se organiza em torno de uma entrada previsível, linear e institucionalmente protegida no mundo do trabalho. Ela é atravessada por desigualdade social, informalidade, vulnerabilidade econômica, transições precárias entre estudo e trabalho, baixa previsibilidade institucional e diferenças regionais, raciais e de classe. Situar a juventude no contexto brasileiro, portanto, não significa apenas acrescentar uma variável nacional a uma discussão já pronta sobre a "Geração Z". Significa deslocar o próprio ponto de partida da análise. Em vez de tomar a geração como categoria primeira e depois adicionar desigualdades, trata-se de compreender que classe, raça, gênero, território, escolarização e inserção ocupacional constituem a própria experiência juvenil no trabalho (MENEZES; SANTOS, 2023; COBO; OLIVEIRA, 2024; PIRES; MOTTA, 2024).

Talvez seja justamente nesse ponto que a categoria "Geração Z" revele seu limite mais profundo. Quando se diz que os jovens não querem mais estabilidade, preferem flexibilidade, rejeitam hierarquia ou buscam propósito, a pergunta que precisa vir antes é: quais jovens podem formular o trabalho nesses termos? No Brasil, a flexibilidade não aparece, para grande parte da juventude, como valor subjetivo ou preferência geracional; aparece como condição material imposta. A informalidade não é escolha estética de autonomia; é, muitas vezes, a forma possível de entrada, permanência e sobrevivência no mercado. A instabilidade não é traço psicológico de uma coorte; é característica histórica da formação do trabalho brasileiro. Assim, quando a literatura toma a flexibilidade como atributo juvenil sem perguntar pelas condições que a tornam obrigatória, corre o risco de transformar necessidade em identidade e precariedade em estilo (COBO; OLIVEIRA, 2024; CLEMENTINO; ARAÚJO; MIOTO, 2024; PIRES; MOTTA, 2024).

É aqui que a literatura sobre mercado de trabalho brasileiro se torna fundamental. Pesquisas recentes mostram que as desigualdades continuam reorganizando a entrada dos jovens no trabalho, especialmente quando se observam as articulações entre educação, ocupação, informalidade e desigualdade social. Menezes e Santos (2023), ao analisarem microdados da PNAD-C entre 2012 e 2022, investigam oportunidades educacionais e de acesso ao trabalho entre jovens no Brasil. Cobo e Oliveira (2024), por sua vez, mostram que o trabalho precário precisa ser compreendido sob a perspectiva da interseccionalidade, evidenciando que gênero e raça atravessam a qualidade da inserção laboral.

Nesse sentido, falar da juventude brasileira exige reconhecer que a transição entre estudo e trabalho raramente ocorre como passagem ordenada. Para muitos jovens, estudar, trabalhar, procurar emprego, fazer bicos, cuidar da família, abandonar ou retomar a escola, aceitar ocupações temporárias e circular entre formalidade e informalidade não são etapas sucessivas, mas experiências simultâneas. A transição não é uma ponte; é um campo instável. E ela é instável não porque o jovem contemporâneo seja menos comprometido com trajetórias lineares, mas porque as próprias condições materiais da trajetória foram desorganizadas. A pergunta, então, deixa de ser por que a "Geração Z" não permanece e passa a ser por que o mercado

brasileiro oferece tão poucas condições de permanência previsível para parte expressiva dos jovens (BRENNER, 2023; MENEZES; SANTOS, 2023).

A informalidade é uma das dimensões mais evidentes dessa experiência situada. Em vez de tratá-la como resíduo marginal, pesquisas recentes mostram que ela se articula a formas renovadas de precarização, território e reorganização urbana do trabalho. Se a informalidade compõe estruturalmente o modo como o trabalho se organiza no país, a juventude que entra nesse mercado não está apenas "escolhendo" vínculos flexíveis, trabalhos temporários ou formas autônomas de renda; está sendo socializada em um mundo do trabalho no qual baixa proteção, remuneração variável e incerteza cotidiana fazem parte de um repertório historicamente disponível e socialmente desigual (CLEMENTINO; ARAÚJO; MIOTO, 2024; COBO; OLIVEIRA, 2024).

A consequência disso é que aquilo que a literatura geracional frequentemente descreve como nova relação com o trabalho talvez seja, no Brasil, uma velha relação com a insegurança. O jovem que alterna ocupações, não projeta carreira linear, aceita trabalhos sem proteção, empreende por necessidade ou combina renda formal e informal não está necessariamente expressando um ethos geracional novo. Pode estar respondendo a um mercado que há muito tempo desloca riscos para os trabalhadores. Essa aprendizagem é reforçada por práticas de recrutamento, vínculos frágeis, contratos intermitentes, plataformas digitais, discursos de empreendedorismo e formas de gestão que naturalizam a instabilidade como adaptação individual (CLEMENTINO; ARAÚJO; MIOTO, 2024; ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021; PIRES; MOTTA, 2024).

É por isso que uma pesquisa situada não pode tomar o discurso da autonomia juvenil de maneira imediata. No Brasil, autonomia pode significar escolha profissional para alguns jovens, mas também ausência de alternativa, responsabilização individual diante da pobreza e obrigação de converter qualquer habilidade em renda para outros. A mesma palavra circula em posições sociais distintas e produz sentidos diferentes. Autonomia, propósito, flexibilidade e realização não são apenas preferências internas dos jovens; são sentidos disputados em condições materiais desiguais e em práticas organizacionais que frequentemente responsabilizam o indivíduo por administrar riscos coletivamente produzidos (CORBANEZI, 2023; PIRES; MOTTA, 2024; COBO; OLIVEIRA, 2024).

Essa diferenciação aparece de modo ainda mais evidente quando se considera a precarização como fenômeno multidimensional. Gênero e raça não são variáveis secundárias, mas dimensões constitutivas da qualidade da inserção laboral. O fato de mulheres negras aparecerem como grupo mais afetado pela precarização, acompanhadas de perto por homens negros, evidencia que o mercado de trabalho brasileiro distribui insegurança de modo racializado e generificado. Essa constatação desloca novamente a pergunta: de que "Geração Z" estamos falando quando a experiência do trabalho jovem é atravessada por posições tão desiguais de raça, gênero e classe? (COBO; OLIVEIRA, 2024).

Talvez resida aí uma das maiores fragilidades da lente geracional. Ela produz unidade narrativa onde a realidade produz fraturas. Ao reunir jovens sob uma mesma assinatura geracional, corre-se o risco de apagar diferenças entre uma jovem negra periférica que entra cedo no trabalho informal, um jovem branco de classe média que posterga a entrada no mercado enquanto cursa ensino superior, um trabalhador de aplicativo que administra jornadas imprevisíveis ou uma jovem do interior que combina estudo e ocupações sazonais. Todos podem pertencer, cronologicamente, à mesma coorte. Mas não habitam o mesmo mercado, não

enfrentam os mesmos riscos e não projetam o futuro a partir das mesmas margens de possibilidade.

É nesse ponto que as diferenças regionais também precisam aparecer. O Brasil não oferece uma experiência única de juventude trabalhadora. Oportunidades, setores econômicos, presença do Estado, oferta educacional, acesso ao transporte, conectividade digital e estrutura produtiva variam profundamente entre regiões, periferias, interiores e metrópoles. A categoria geracional, quando utilizada sem essas mediações, comprime todas essas dimensões em uma narrativa psicológica: o jovem é ansioso, imediatista, flexível, instável. Mas talvez a ansiedade diga menos sobre idade do que sobre a impossibilidade de prever o mês seguinte; talvez o imediatismo diga menos sobre tecnologia do que sobre urgência econômica; talvez a flexibilidade diga menos sobre preferência subjetiva do que sobre ausência de proteção institucional.

A discussão sobre plataformização aprofunda essa crítica ao mostrar como o trabalho digital e a flexibilidade podem ser apresentados como modernização enquanto intensificam controle, autogestão e transferência de riscos para o trabalhador. Abílio, Amorim e Grohmann (2021) argumentam que a uberização e a plataformização do trabalho no Brasil devem ser compreendidas a partir da informalização e da generalização de formas periféricas de trabalho. Silva, Salvagni e Bridi (2025) mostram como narrativas de sucesso nas plataformas digitais podem ocultar adoecimentos e desigualdades estruturais.

É por isso que este ensaio não propõe apenas acrescentar "contexto brasileiro" a uma discussão já pronta sobre Geração Z. A proposta é deslocar o próprio ponto de partida da investigação. Em vez de tomar a geração como unidade inicial e depois acrescentar variáveis de classe, raça, gênero e território, talvez seja preciso começar por essas mediações e só então perguntar se a categoria geracional ainda explica alguma coisa. A juventude não deve entrar como bloco ao qual se adicionam desigualdades; deve ser compreendida como experiência constituída por desigualdades.

Talvez seja esse o ponto final mais importante: deslocar o olhar para a realidade brasileira não significa apenas nacionalizar a discussão sobre a Geração Z. Significa impedir que uma categoria de circulação global continue explicando, de forma rápida demais, experiências que exigem mediação histórica. O problema não é saber se a Geração Z brasileira é diferente da Geração Z global. O problema é saber o que acontece quando insistimos em chamar de geração aquilo que talvez seja desigualdade, de preferência aquilo que talvez seja necessidade, de flexibilidade aquilo que talvez seja precarização, de autonomia aquilo que talvez seja abandono institucional. No caso brasileiro, a lente geracional só se torna produtiva quando deixa de ocupar o centro.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este ensaio partiu de uma inquietação central: o problema está na juventude ou na lente pela qual essa juventude vem sendo vista? Ao longo do texto, sustentou-se que a categoria "Geração Z", tal como vem sendo mobilizada em parte da literatura organizacional, midiática e gerencial, não pode ser aceita como ponto de partida neutro para compreender os jovens no trabalho. Ela precisa ser interrogada, porque, quando chega antes da análise, tende a organizar previamente aquilo que será visto, nomeado e explicado. O jovem deixa de aparecer como sujeito situado em condições históricas concretas e passa a ser lido como representante de um perfil geracional.

A contribuição deste ensaio está, portanto, em propor um deslocamento de olhar. Não se trata de negar que o tempo histórico produza marcas sobre os sujeitos, nem de afirmar que a juventude seja irrelevante como categoria de análise. O que se critica é a transformação da juventude em essência geracional. Quando comportamentos como busca por flexibilidade, menor tolerância à hierarquia, instabilidade ocupacional, desejo de propósito ou dificuldade de projetar o futuro são

tratados como características próprias da "Geração Z", corre-se o risco de transformar problemas sociais em traços de comportamento. A precarização aparece como escolha, a informalidade como preferência, a insegurança como perfil e a baixa previsibilidade do futuro como suposta forma juvenil de se relacionar com o trabalho.

Esse movimento é analiticamente limitado e politicamente problemático, pois desloca o foco das estruturas para os indivíduos. Em vez de perguntar que mercado de trabalho recebe os jovens, pergunta-se como esses jovens devem ser geridos. Em vez de investigar as condições materiais de inserção laboral, busca-se compreender suas atitudes, expectativas e estilos. Assim, desigualdade, informalidade, vulnerabilidade econômica e desproteção são substituídas por uma linguagem de adaptação organizacional. A juventude deixa de ser compreendida como experiência social e passa a ser administrada como desafio gerencial.

Por isso, o debate teórico sobre juventude e trabalho precisa ser ampliado. A pergunta "como é a Geração Z?" é insuficiente porque pressupõe uma unidade que deveria ser demonstrada, e não presumida. A questão mais relevante é compreender sob quais condições os jovens trabalham, estudam, procuram emprego, transitam entre ocupações, elaboram expectativas de futuro e produzem sentidos sobre sucesso, fracasso, cansaço e instabilidade.

No caso brasileiro, esse deslocamento é ainda mais necessário. A experiência do jovem trabalhador não pode ser explicada por uma categoria global abstrata. Ela é atravessada por desigualdade social, informalidade estrutural, vulnerabilidade econômica, transições precárias entre estudo e trabalho, baixa previsibilidade institucional e diferenças regionais, raciais, territoriais e de classe. Esses elementos não são variáveis secundárias a serem acrescentadas depois da definição geracional; eles constituem a própria experiência juvenil.

Assim, uma agenda situada no contexto brasileiro deve partir dessas condições concretas. Deve perguntar como a informalidade molda a entrada dos jovens no trabalho, como raça e gênero distribuem desigualmente a precarização, como o território limita oportunidades, como a escola e o diploma deixam de garantir mobilidade e como os jovens elaboram, em suas próprias linguagens, o mal-estar produzido por esse cenário.

A crítica ao essencialismo geracional, portanto, não significa abandonar o debate sobre geração, mas recolocá-lo em outro lugar. A geração não deve ser resposta antes da pesquisa. Ela pode ser elemento da análise, desde que mediada pela história, pela classe, pelo território, pela raça, pelo gênero e pelas formas concretas de inserção no trabalho. O desafio não é descobrir quem é a "Geração Z", mas compreender o que se perde quando essa categoria passa a organizar a leitura da juventude. No caso brasileiro, o centro precisa ser outro: a experiência situada do jovem trabalhador em uma sociedade marcada por desigualdade, informalidade e baixa proteção.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 26-56, 2021. DOI: https://doi.org/10.1590/15174522-116484.

ABOIM, Sofia; VASCONCELOS, Pedro. From political to social generations: a critical reappraisal of Mannheim's classical approach. *European Journal of Social Theory*, [S. l.], v. 17, n. 2, p. 165-183, 2014. DOI: https://doi.org/10.1177/1368431013509681.

ALMEIDA, Tassia Bento. *Narrativas de sucesso e de fracasso da juventude contemporânea: hegemonia neoliberal, produção de subjetividades e saúde mental*. 2025. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2025. Disponível em:

https://teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-31052025-112209/publico/Tese_Tassia_Almeida_corrigida.pdf.

ASSIS, Vinícius A. *O discurso da meritocracia em tweets brasileiros*. 2023. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2023. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/247569.

BARRETO, M. S.; BARACUHY, R.; SANTOS, R. C. dos. Algospeak na ordem discursiva do Instagram: a subversão do algoritmo. *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, [S. l.], 2025. Disponível em: https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/6640.

BENÍTEZ-MÁRQUEZ, María Dolores; SÁNCHEZ-TEBA, Eva María; BERMÚDEZ-GONZÁLEZ, Guillermo; NÚÑEZ-RYDMAN, Emma Sofía. Generation Z within the workforce and in the workplace: a bibliometric analysis. *Frontiers in Psychology*, [S. l.], v. 12, art. 736820, 2022. DOI: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.736820.

BRAZ, S. R. R.; EUZÉBIOS FILHO, A. Ideologia, mundo profissional e as noções de sucesso e fracasso entre jovens estudantes. *Revista Gestão & Políticas Públicas*, [S. l.], 2024. Disponível em: https://revistas.usp.br/rgpp/article/view/199132.

BRENNER, Ana Karina; CARRANO, Paulo Cesar Rodrigues. Entre o trabalho e a escola: cursos de vida de jovens pobres. *Educação & Realidade*, Porto Alegre, v. 48, e120417, 2023.

CAPUCHO, Pedro Henrique Pereira; COSTA, Alessandra de Sá Mello da; BARROS, Amon Narciso de. Rememoração como prática social na construção de sentido nas organizações. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 23, n. 2, e2024-0181, 2025.

CARDOSO, Rafael M. *A influência da tiktokização das profissões na visão de carreira dos Millennials e da Geração Z através das mídias sociais Instagram e TikTok*. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2023. Disponível em: https://lume.ufrgs.br/handle/10183/262625.

CAVALCANTE, J. V. R.; WOIDA, L. M. *Demissão silenciosa: um estudo sobre a percepção dos discentes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial da Fatec-Garça*. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso – Fatec, Garça, 2024. Disponível em: http://ric-cps.eastus2.cloudapp.azure.com/handle/123456789/17728.

CLEMENTINO, Maria do Livramento Miranda; ARAÚJO, Juliana Bacelar de; MIOTO, Beatriz Tamaso. Precarização do trabalho e nova informalidade no urbano: permanências e transformações. *Cadernos Metrópole*, São Paulo, v. 26, n. 59, p. 9-17, 2024. DOI: https://doi.org/10.1590/2236-9996.2024-5900.

COBO, Barbara; OLIVEIRA, Beatriz Menezes Marques de. Desigualdades no mercado de trabalho brasileiro: uma proposta de conceituação e mensuração do trabalho precário sob a lupa da interseccionalidade. *Revista Brasileira de Estudos de População*, [S. l.], v. 41, p. 1-24, 2024. DOI: https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0260.

CORBANEZI, Elton. Saúde mental, pandemia, precariedades: subjetivações neoliberais. *Sociedade e Estado*, Brasília, v. 38, n. 2, e46061, 2023. DOI: https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202338020004.

CORBANEZI, Elton. Precariedades subjetivas: politizar a saúde mental na atualidade. *Caderno CRH*, Salvador, v. 37, e024034, 2024. DOI: https://doi.org/10.9771/ccrh.v37i0.62212.

CORREIA, Júlio Vidal. O humor crítico na construção dos sentidos. *Verbum*, [S. l.], 2021. Disponível em: https://revistas.pucsp.br/verbum/article/view/55129.

COSTANZA, David P. et al. Generational differences in work-related attitudes: a meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, [S. l.], v. 27, p. 375-394, 2012. DOI: https://doi.org/10.1007/s10869-012-9259-4.

COSTANZA, David P.; FINKELSTEIN, Lisa M. Generationally based differences in the workplace: is there a there there? *Industrial and Organizational Psychology*, [S. l.], v. 8, n. 3, p. 308-323, 2015. DOI: https://doi.org/10.1017/iop.2015.15.

DUARTE, Márcia de Freitas; ALCADIPANI, Rafael. Contribuições do organizar (*organizing*) para os Estudos Organizacionais. *Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 23, n. 76, p. 57-72, 2016. DOI: https://doi.org/10.1590/1984-9230763.

DUFFY, Brooke Erin; ONONYE, Anuli; SAWEY, Megan. The politics of vulnerability in the influencer economy. *European Journal of Cultural Studies*, [S. l.], 2023. DOI: https://doi.org/10.1177/13675494231212346.

FEIXA, Carles. O conceito de geração nas teorias sobre juventude. *Sociedade e Estado*, Brasília, v. 25, n. 2, p. 185-204, 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/j/se/a/QLxWgzvYgW4bKzK3YWmbGjj/.

FONSECA, Lucas A. P. *O mundo corporativo é sério (e o meme também): uma análise das seções de comentários de memes do Instagram sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho*. 2024. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2024. Disponível em: https://lume.ufrgs.br/handle/10183/295135.

FORGIARINI, M. A. D.; JUNIOR, G. C. R. B. Causa e efeitos da recusa do sofrimento na juventude contemporânea. In: *Narrativas em foco: estudos contemporâneos*. [S. l.: s. n.], 2025. Disponível em: https://www.unesc.br/sisunesc/uploads/submissoes/2902/380.pdf.

GLATT, Zoe. "We're all told not to put our eggs in one basket": uncertainty, precarity and cross-platform labor in the online video influencer industry. *International Journal of Communication*, [S. l.], v. 16, p. 3853-3871, 2022. Disponível em: https://researchonline.lse.ac.uk/id/eprint/115384.

GOMES-SOUZA, Ronaldo; TRAMONTANO, Marcelo Claudio. Subjetivação e riscos psicossociais da uberização do trabalho nas dinâmicas territoriais. *Cadernos Metrópole*, São Paulo, v. 26, n. 59, p. 143-167, 2024. DOI: https://doi.org/10.1590/2236-9996.2024-5907.

HODGE, Patricia Ayumi; COSTA, Alessandra de Sá Mello da. História oral e pesquisa organizacional: desafios de construir conhecimentos sobre o passado. *Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 28, n. 99, p. 722-756, 2021. DOI: https://doi.org/10.1590/1984-92302021v28n9901EN.

JAUREGUI, Joshua et al. Generational "othering": the myth of the Millennial learner. *Medical Education*, [S. l.], v. 54, n. 1, p. 60-65, 2020. DOI: https://doi.org/10.1111/medu.13795.

MACHADO, F. D.; BARROS, G. G. C.; MACHADO, W. L. Memes autodepreciativos e o humor suicida: uma revisão de literatura e análise de imagens. *Psicologia USP*, São Paulo, 2025. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pusp/a/LQHGBZ9RLsX6vzC7w3rg5Jw/.

MACHADO, Paulo Henrique Soares da Silva e Silva. A condição juvenil periférica: notas introdutórias para entender a juventude no capitalismo dependente. *REBELA: Revista Brasileira de Estudos Latino-Americanos*, [S. l.], v. 8, n. 3, 2018. Disponível em: https://ojs.sites.ufsc.br/index.php/rebela/article/view/3952.

MAGALHÃES, Alex Fernandes; SARAIVA, Luiz Alex Silva. Em defesa de uma concepção complexa de sujeito nos estudos organizacionais. *Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 29, n. 100, p. 20-50, 2022.

MANNHEIM, Karl. The problem of generations. In: MANNHEIM, Karl. *Essays on the sociology of knowledge*. London: Routledge & Kegan Paul, 1952. p. 276-320.

MELO, L. G. de; MARTINS, A. L. et al. IF Obscuro: ironia e humor como estratégias discursivas para expressar o mal-estar estudantil. *Revista Recital — IFNMG*, [S. l.], 2024. Disponível em: https://recital.almenara.ifnmg.edu.br/recital/article/view/564.

MENEZES, Vitor Matheus Oliveira de; SANTOS, Raquel Souza dos. Juventude, educação e trabalho no Brasil (2012-2022). *Tempo Social*, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 137-160, 2023. DOI: https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2023.215306.

MORAIS, T. M. *A influência das mídias digitais na linguagem dos jovens: implicações discursivas*. 2022. Dissertação (Mestrado) – Universidade La Salle, Canoas, 2022. Disponível em: http://repositorio.unilasalle.edu.br/handle/11690/3254.

MUNIZ, C. R.; GATTI, M. A. O discurso humorístico sobre trabalho: algumas reflexões sobre sujeito e poder a partir de postagens no Instagram. *Diálogo das Letras*, [S. l.], 2024. Disponível em: http://homologacaoperiodicos.apps.uern.br/index.php/DDL/article/view/6052.

OLIVEIRA, M. M.; GIACOMAZZO, G. F. Juventude e cultura digital: reflexões a partir do gênero textual meme. *Revista Inter-Ação*, Goiânia, 2024. Disponível em: https://revistas.ufg.br/interacao/article/view/76606.

ORRILLO, Yasmín Alexandra Díaz; FIGUEIREDO, Gustavo de Oliveira. Neoliberalismo e gerencialismo: impactos no trabalho, formação e subjetividade de agentes comunitários de saúde. *Trabalho, Educação e Saúde*, Rio de Janeiro, v. 22, e02405228, 2024.

PECI, Alketa. A construção do “real” e práticas discursivas: o poder nos processos de institucionalização. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 10, n. 3, p. 51-71, 2006.

PEREGRINO, Mônica; PRATA, Juliana M. Juventude como mirante dos fenômenos sociais e a reforma do ensino médio. *Revista Brasileira de Educação*, [S. l.], v. 28, 2023. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?pid=S1413-24782023000100237.

PILCHER, Jane. Mannheim’s sociology of generations: an undervalued legacy. *The British Journal of Sociology*, [S. l.], v. 45, n. 3, p. 481-495, 1994. Disponível em: https://www.academia.edu/294268/Mannheims_Sociology_of_Generations_An_Undervalued_Legacy.

PINHEIRO, W. S. A era da comunicação digital: como as redes sociais estão moldando a linguagem e a comunicação. *Revista Tópicos*, [S. l.], 2026. Disponível em: https://revistatopicos.com.br/artigos/a-era-da-comunicacao-digital-como-as-redes-sociais-estao-moldando-a-linguagem-e-a-comunicacao.

PIRES, Aline Suelen; MOTTA, Luana Dias. Experiências juvenis de millennials e jovens vulneráveis: o discurso do protagonismo juvenil e seus efeitos desiguais. *Sociologias*, Porto Alegre, v. 26, 2024. Disponível em: https://www.scielo.br/j/soc/a/D7wf5fRc3PZjMQyH3LXCz9w/?lang=pt.

PRITCHARD, Katrina; WHITING, Rebecca. Baby boomers and the lost generation: on the discursive construction of generations at work. *Organization Studies*, [S. l.], v. 35, n. 11, p. 1605-1626, 2014. DOI: https://doi.org/10.1177/0170840614550732.

PURHONEN, Semi. Generations on paper: Bourdieu and the critique of generationalism. *Social Science Information*, [S. l.], v. 55, n. 1, p. 94-114, 2016. DOI: https://doi.org/10.1177/0539018415608967.

RIBEIRO, Marcelo Afonso. Juventude e trabalho: construindo a carreira em situação de vulnerabilidade. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, [S. l.], 2011. Disponível em: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=229049716007.

ROBERTS, Steven; FRANCE, Alan. Problematizing a popular panacea: a critical examination of the (continued) use of ‘social generations’ in youth sociology. *The Sociological Review*, [S. l.], v. 69, n. 4, p. 744-763, 2021. DOI: https://doi.org/10.1177/0038026120922467.

ROSENBERG, Hananel; BLONDHEIM, Menahem; SABAG-BEN PORAT, Chen. Who in the World Is Generation Z? The rise of mobile natives and their socio-technological identity. *Societies*, [S. l.], v. 15, n. 11, art. 314, 2025. Disponível em: https://www.mdpi.com/2075-4698/15/11/314.

SANTOS, Fernando Peixoto; BECKER, Grace Vieira; MELLO, Sérgio Carvalho Benício de. Métodos biográficos para a pesquisa em administração: princípios, potencialidades, práticas e desafios. *Revista Eletrônica de Administração*, Porto Alegre, v. 27, n. 2, p. 433-464, 2021.

SERAZIO, Michael. Selling (Digital) Millennials: the social construction and technological bias of a consumer generation. *Television & New Media*, [S. l.], v. 16, n. 7, p. 599-615, 2015. DOI: https://doi.org/10.1177/1527476413491015.

SILVA, C. L. da; GARCIA, M. R. V. Narrativas de jovens do ensino médio: relação entre a saúde mental e o ambiente escolar. *Revista Tempos e Espaços em Educação*, [S. l.], 2025. Disponível em: https://periodicos.ufs.br/revtee/article/view/21724.

SILVA, Gustavo Candido da; SALVAGNI, Julice; BRIDI, Maria Aparecida. Gerencialismo nas plataformas digitais: a falácia das narrativas de sucesso e a doença social. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 23, n. 3, e2024-0102, 2025.

SOUSA, João Henrique Viana de; SOUZA, Lucas Lopes Ferreira de; BARBOSA, Mariana Rodrigues de Araújo; CORDEIRO, Heloiza Cristina. Do desempenho à exaustão: burnout e precarização na *Creator Economy* pós-digital. *Intercom: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação*, São Paulo, v. 49, e2026106, 2026. DOI: https://doi.org/10.1590/1809-58442026106pt.

SOUZA, A. D. de; KARHAWI, I. As expressões do pêndulo do trabalho: o trabalhador entre a visibilidade nas redes sociais e o quiet quitting. *Revista Lumen*, [S. l.], 2023. Disponível em: https://www.periodicos.unifai.edu.br/index.php/lumen/article/view/268.

SOUZA, J. M. de. "O CLT não tem um dia de paz!": a memeificação do trabalho formal no Brasil e o descontentamento viral de uma geração. *LabDeep*, [S. l.], 2025. Disponível em: https://labdeep.com/wp-content/uploads/2025/05/Portuguese-version-Memeification-of-brazilian-labour-protections-.pdf.

SOUZA, Mariana Mayumi Pereira de; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Identidades, práticas discursivas e os estudos organizacionais: uma proposta teórico-metodológica. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 40-64, 2012.

SOUZA, N. L. *Demissão silenciosa e sua conexão com o adoecimento no trabalho: uma análise com base em percepções de usuários nas redes sociais*. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2024. Disponível em: http://monografias.ufop.br/handle/35400000/7150.

SZNELWAR, Laerte Idal. A subjetividade no trabalho em questão. *Tempo Social*, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 11-30, 2011. DOI: https://doi.org/10.1590/S0103-20702011000100002.

THORPE, Christopher; INGLIS, David. Do 'global generations' exist? From Mannheim to Beck and beyond. *Youth and Globalization*, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 40-64, 2019. Disponível em: https://brill.com/view/journals/yogo/1/1/article-p40_40.xml.

ZAHRA, Yunita; HANDOYO, Seger; FAJRIANTHI. Generation Z in the workplace: a scoping review. *SA Journal of Industrial Psychology*, [S. l.], 2024. Disponível em: https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/2263/4293.

APÊNDICE

Considerações éticas sobre o uso de inteligência artificial

No processo de construção deste trabalho, foram utilizadas ferramentas de inteligência artificial generativa como apoio complementar à escrita, à revisão e à organização textual. Especificamente, ferramentas como ChatGPT e Claude foram empregadas para auxiliar na revisão gramatical, na reestruturação de parágrafos e no aprimoramento da clareza argumentativa, sem substituir a autoria, a definição do problema de pesquisa, a construção teórica ou as decisões analíticas do trabalho.

Também foram utilizadas ferramentas de apoio à pesquisa acadêmica, como Genspark e ResearchRabbit, com a finalidade de auxiliar na identificação, organização e ampliação do levantamento bibliográfico. Essas ferramentas foram empregadas como recurso inicial para localizar materiais científicos potencialmente relevantes ao tema, especialmente no que se refere à juventude, trabalho, precarização, subjetividade e crítica ao olhar geracional. No entanto, todas as referências utilizadas no texto foram posteriormente verificadas, selecionadas e interpretadas pela autora, considerando sua pertinência teórica, atualidade, aderência ao objeto de estudo e contribuição para a argumentação desenvolvida.

Ressalta-se que o uso dessas ferramentas não teve como finalidade substituir o trabalho intelectual da autora, mas apoiar etapas específicas do processo de escrita e pesquisa. A responsabilidade pela seleção das fontes, pela interpretação da literatura, pela construção dos argumentos, pela organização do ensaio e pelas conclusões apresentadas permanece integralmente da autora. Dessa forma, o uso de inteligência artificial neste trabalho foi realizado de maneira ética, transparente e auxiliar, preservando a autoria acadêmica e o compromisso com a integridade científica.

Nota sobre a relação deste trabalho com a tese de doutorado

Este trabalho constitui um primeiro movimento teórico da autora em direção à construção de sua tese de doutorado. Trata-se de uma etapa inicial de aproximação, problematização e organização conceitual em torno do tema da juventude, do trabalho e das formas pelas quais os jovens têm sido interpretados nos estudos organizacionais e no debate contemporâneo sobre mercado de trabalho.

A proposta aqui desenvolvida não pretende encerrar o problema, nem apresentar uma formulação definitiva sobre o objeto de pesquisa. Ao contrário, seu objetivo é abrir um campo de reflexão, tensionando a centralidade da categoria “Geração Z” e indicando a necessidade de deslocar o olhar para as condições históricas, sociais, econômicas e organizacionais que atravessam a experiência juvenil, especialmente no contexto brasileiro.

Nesse sentido, o ensaio funciona como uma base preliminar para a tese, ao reunir inquietações teóricas, críticas à literatura geracional e possíveis caminhos de investigação futura. A partir dele, a autora busca amadurecer a construção do problema de pesquisa, delimitar melhor suas categorias analíticas e avançar na formulação de uma abordagem capaz de compreender a juventude trabalhadora não como bloco homogêneo, mas como experiência situada.

Assim, este trabalho deve ser lido como parte de um percurso em desenvolvimento. Ele representa o esforço inicial de sistematizar uma mudança de perspectiva: sair de uma leitura centrada na geração como explicação suficiente e caminhar em direção a uma análise que considere precarização, desigualdade, subjetividade, linguagem, território e práticas organizacionais como dimensões fundamentais para compreender os jovens no mundo do trabalho.