

GERAÇÃO Z E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: UMA REVISÃO DE LITERATURA E PROPOSIÇÃO DE UMA AGENDA DE PESQUISA

Edilene Rocha Carmo- 201920458@uesb.edu.br

Graduanda em Administração pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia.

Fabio Vinicius de Macedo Bergamo- bergamomkt@gmail.com ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5228-2519>

Doutor em Administração pela Universidade Federal da Bahia. Professor Assistente do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas na Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. Professor do Centro Universitário Adventista de São Paulo. Líder do Observatório de Marketing da UESB. Professor visitante da Pós-graduação em Administração da Universidad Peruana Unión.

Resumo: O presente estudo se origina da pretensão de fazer uma revisão de literatura acerca da saúde mental da Geração Z no contexto laboral. Diante da realidade social atual, onde a saúde mental no ambiente de trabalho é uma questão premente, especialmente para esta geração que está imergindo no mercado de trabalho e representa uma parcela significativa da força laboral atual e futura, entender tal tema vem se tornando essencial para as organizações e para a teoria. Desse modo, este estudo se justifica pela importância e necessidade de estudos no âmbito acadêmico sobre essa geração e sua relação com o mercado de trabalho pelo viés da saúde mental, uma vez que é uma questão que impacta não apenas os indivíduos, mas a sociedade como um todo. A partir do referencial teórico utilizado, fez-se uma proposição de agenda de pesquisa sobre a temática em questão, passível para estudantes, pesquisadores da área de Gestão de Pessoas e de outras áreas, como Ciências Humanas e Ciências da Saúde utilizarem em estudos futuros.

Palavras Chave: Geração Z. Saúde Mental. Trabalho.

Abstract: The present study originates from the intention of carrying out a literature review on the mental health of Generation Z in the work context. Given the current social reality, where mental health in the workplace is a pressing issue, especially for this generation that is immersing itself in the job market and represents a significant portion of the current and future workforce, understanding this topic has become essential for organizations and for theory. Therefore, this study is justified by the importance and need for academic studies on this generation and its relationship with the job market from a mental health perspective, since it is an issue that impacts not only individuals, but society as well. one all. Based on the theoretical framework used, a research agenda was proposed on the topic in question, which could be used by students, researchers in the area of People Management and also in other areas, such as Human Sciences and Health Sciences, in future studies.

Keywords: Generation Z. Mental Health. Work.

INTRODUÇÃO

Impulsionado por avanços tecnológicos, globalização e mudanças sociais, o mercado de trabalho contemporâneo requisita, de forma crescente, a contratação de profissionais modernos, com competências flexíveis e constantemente atualizados em relação às últimas evoluções. Essas características são notavelmente presentes na Geração Z, que vem conquistando um espaço significativo nas organizações.

Não há consenso a respeito da data específica que define essa geração, para alguns estudiosos é considerada como parte da Geração Y, incluindo pessoas que nasceram entre 1990 e 2010 (Toledo; Albuquerque; Magalhães, 2012). Borges e Silva (2013) dizem que os pertencentes da Geração Z são apelidados de “zapeadores” em virtude de terem crescido com acesso às mais variadas e avançadas tecnologias.

A PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (IBGE, 2022) indica que a Geração Z representa cerca de 23% da população brasileira. Isso ilustra a relevância na demografia do país e também, sua influência nas diversas esferas da sociedade. Com isso, a capacidade de governos, empresas e instituições em compreender e se adaptar às necessidades e expectativas dessa camada populacional que está em ascensão, será vital para as próximas décadas.

Nos últimos anos, naturalmente se percebeu um crescimento da presença da Geração Z no ambiente laboral. Ao observar a composição dos diferentes setores de trabalho é comum encontrar profissionais que nasceram no final da década de 1990 e início do milênio ocupando cargos nos diferentes níveis, que inclui desde as atividades operacionais até as funções de cunho tático e estratégico (Runrun It, 2022).

Nesse contexto tecnológico atual, a idade desempenha um fator relevante no processo de recrutamento e seleção de candidatos, o que demonstra a Pesquisa realizada pela FGV (2018), em parceria com a Aging Free Fair, a qual entrevistou 140 representantes de empresas, que apresentou 75% pela preferência por contratar profissionais mais jovens em vez dos mais velhos, mesmo estando em igualdade de condições. Prevê-se que até 2030, a Geração Z constituirá 58% da força de trabalho mundial (ManpowerGroup, 2024). Esses dados refletem a significância dessa geração no mercado de trabalho atual e vindouro.

Diante disso, torna-se pertinente compreender as necessidades específicas dessa geração ao ingressar no mercado de trabalho, abrangendo aspectos como adaptação, inclusão e o bem-estar desses jovens trabalhadores, com ênfase na saúde mental, que é uma questão crucial na sociedade

hodierna.

A saúde mental dos colaboradores é um assunto de crescente importância a ser considerado no âmbito acadêmico e empresarial, se aplicando de maneira especial a Geração Z, que está adentrando em um mundo profissional dinâmico e repleto de desafios a serem enfrentados. Segundo a Organização Mundial da Saúde, “a saúde mental é muito mais do que a ausência de doença: é parte intrínseca da nossa saúde e bem-estar individual e coletivo” (WHO, 2022, p. 6). E a Geração Z tem na saúde mental um tema importante. Dados do UNICEF (2021), problemas de saúde mental afetam 1 em cada 7 jovens. Já o estudo do Instituto de Saúde McKinsey (2022) aponta que a Geração Z está experimentando muito mais problemas mentais que a geração anterior, os chamados Millennials.

Um dos fatores que impactam na saúde mental é o mundo do trabalho. Nesse ambiente, se posiciona a Geração Z. Segundo Srivastava e Pachauri (2022) a incidência de falta de saúde mental nesta geração ocorre em 6 a cada 10 profissionais. E que, muitas vezes, estes estão ignorantes sobre sua condição e quando a descobrem, preferem esconder. Muitos pontos sobre o impacto do trabalho sobre a geração Z ainda carecem de um melhor entendimento, mesmo sabendo que tais problemas afligem muito membros desta faixa de idade. Como propõem Harrington, Morley e Morris (2017), compreender as características e preferências da Geração Z no local de trabalho é crucial para promover a saúde mental e o bem-estar entre essa geração de funcionários.

Portanto, um melhor entendimento a respeito da saúde mental desses jovens profissionais auxilia no desenvolvimento de mecanismos que promovam seu engajamento, retenção, colaboração e sobretudo, o seu bem-estar no ambiente de trabalho. Nesse sentido, este estudo se propõe a fazer uma revisão de literatura sobre a saúde mental da Geração Z no contexto laboral, propondo uma possível agenda de pesquisa no tema. O presente trabalho se justifica dado a importância e necessidade de estudos no âmbito acadêmico sobre essa geração e sua relação com o mercado de trabalho pelo viés da saúde mental, uma vez que é uma questão que impacta não apenas os indivíduos, mas a sociedade como um todo.

2. SAÚDE MENTAL: RESGATE HISTÓRICO

A consolidação de um cuidado mais abrangente no âmbito da saúde trouxe um maior destaque ao termo saúde mental na atualidade. Assim como a definição de saúde abrange o estado de total bem-estar físico, psíquico e social, e não meramente a ausência de alguma doença ou enfermidade, a saúde mental também engloba mais do que apenas a existência de distúrbios físicos, contemplando também os distúrbios mentais (WHO, 2001).

A questão da saúde mental no Brasil começou a ter reconhecimento desde os tempos imperiais, especialmente com a chegada da família real ao país, no início do século XIX. Segundo Santos e Miranda (2015) era motivo de espanto e constrangimento para as famílias ricas terem

algum parente rotulado como portador de doença mental, ou conforme a terminologia da época, loucos. Durante esse contexto histórico, as pessoas que tinham algum distúrbio mental, geralmente eram excluídas do convívio social e destinadas a instituições conhecidas como a Casa da Misericórdia. Esse afastamento refletia o estigma e a falta de compreensão a respeito dos assuntos referentes à saúde mental naquele período.

No início do século XX, com a ampliação dos meios de comunicação e o aumento da liberdade de expressão, as discussões sobre os problemas emergentes da época, inclusive a respeito de distúrbios psicológicos, passaram a ter uma maior visibilidade. Conforme Amarante (2007), a partir desse momento torna-se mais evidente a concepção de que as relações sociais, culturais e suas contraposições são fatores integrantes no processo de manifestação de doenças mentais.

Com o término da Segunda Guerra Mundial, surgiram na Europa movimentos que questionavam a tradicional abordagem do tratamento de transtornos mentais, tais como o Movimento Institucional na França e as Comunidades Terapêuticas na Inglaterra. Essas correntes defendiam abordagens humanistas e mais progressistas sobre a saúde mental, com foco em romper com os paradigmas que segregavam as pessoas com problemas psicológicos da sociedade, além de promover uma visão mais inclusiva e centrada no indivíduo (Le Guillant, 1984).

O Brasil também presenciou mudanças nessa direção no final da década de 1970, com o surgimento do Movimento dos Trabalhadores em Saúde Mental (MTSM). Essa iniciativa teve suas raízes em denúncias de abusos ocorridos nos asilos e das deploráveis condições de trabalho existentes nas instituições psíquicas (Figueirêdo; Delevati; Tavares, 2014). Para Hirdes (2009), o MTSM buscava reformas no modelo assistencial da época, as quais incluíam outros setores sociais, tais como usuários, seus familiares e associações, visto que essa abordagem se caracterizava como uma iniciativa de luta antimanicomial que enfatiza a desinstitucionalização e tem como prioridade, o cuidado de pessoas com transtornos psíquicos.

A promulgação da Lei da Reforma Psiquiátrica, Lei nº 10.216/2001, reconfigurou o modelo de assistência em saúde mental no Brasil. Essa legislação representa um marco histórico no país, ao assegurar os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais, garantindo que fossem tratadas com respeito e dignidade, a fim de combater o estereótipo e discriminação historicamente associado a essas condições (Brasil, 2001).

A Reforma Psiquiátrica no Brasil representa um importante avanço nas compreensões a respeito da saúde mental. É um processo abrangente que envolve diversas instâncias, desde o âmbito federal, estadual e municipal até as instituições acadêmicas e movimentos sociais, visto que engloba um conjunto de práticas transformadoras, conhecimentos e valores socioculturais, no entanto, sua trajetória é permeada por desafios, impasses, tensões e conflitos (Ministério da Saúde, 2005).

No ano de 2022, o Brasil teve um total de 813 serviços residenciais terapêuticos e 2.836 CAPS

distribuídas em 1910 municípios, abrangendo todos os Estados e o Distrito Federal (Ministério da Saúde, 2022). A instauração desses dispositivos desempenha um papel essencial, ao estender os serviços de saúde mental em regiões geograficamente remotas do território brasileiro, o que possibilita o preenchimento de lacunas em locais desprovidos de assistência nessa esfera.

3. SAÚDE OCUPACIONAL

Os desafios e pressões do ambiente de trabalho exercem influências significativas na saúde dos trabalhadores, sobretudo nestes últimos anos marcado por mudanças tecnológicas, modelos de trabalho híbridos e demandas crescentes por produtividade. Nesse contexto, a saúde ocupacional é um tema que carece a atenção e ação de empresas, governos e demais atores envolvidos no mundo laboral.

Para Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997), a saúde ocupacional ou saúde do trabalho refere-se a um campo que abrange uma variedade de práticas interdisciplinares, multiprofissionais e interinstitucionais, com a finalidade de examinar e intervir nas condições de trabalho que podem resultar em enfermidades ou problemas de saúde. Dessa forma, esse campo visa preservar e promover a integridade física dos trabalhadores durante a execução de suas tarefas, através da identificação de fatores que possam prejudicar o bem-estar destes no desempenho de suas funções (Leitão; Fernandes; Ramos, 2008).

Pichek-Santos *et al.* (2019) enfatizam a importância de estimular a participação ativa do trabalhador no seu processo de saúde e trabalho juntamente com comprometimento da classe empresarial em cumprir suas obrigações adequadamente. Nesse sentido, essa abordagem visa promover uma cultura de cooperação e responsabilidade mútua no ambiente de trabalho ao envolver ambas as partes no esforço de prevenir e melhorar a saúde laboral.

Nesse cenário de desafios na saúde ocupacional, um aspecto importante a ser considerado, principalmente na atualidade, é a crescente pressão sobre os trabalhadores em termos de produtividade. Júnior e Messias (2019) dizem que relatos de metas abusivas, excesso de trabalho, além de conduta ofensiva e difamação são comumente reportados por trabalhadores das diversas áreas, apesar dessas ações não serem permitidas nas empresas, muitas destas parecem ignorá-las devido a exacerbada priorização pelo desempenho organizacional. A busca intensa pela alta performance através das práticas mencionadas compromete a saúde ocupacional

Assim, o profissional se sobrecarrega ao assumir uma carga de trabalho elevada para atender as expectativas da empresa, por conseguinte, deriva em uma sensação de incapacidade para cumprir as demandas constantes (Oliveira; Chaym; Ferreira, 2020). Por essa razão, é imprescindível que as organizações reconheçam a importância de propor metas realistas, recursos apropriados e assistência

correta aos funcionários. Isso contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e influencia positivamente na produção.

4. SAÚDE MENTAL COMO COMPONENTE DA SAÚDE OCUPACIONAL

A incorporação da psicologia na saúde ocupacional trouxe perspectivas mais abrangentes para a gestão da saúde no trabalho, sobretudo na relação entre as condições laborais e o adoecimento psicológico (Jacques, 2007). Bernardo e Garbin (2011) afirmam que tanto a saúde mental quanto a saúde ocupacional são esferas intrinsecamente complexas e possuem um elevado aspecto social. Os autores destacam falta de entendimento do processo saúde-doença:

Desse modo, arriscamo-nos a dizer que, se a falta da compreensão do processo saúde-doença como um fenômeno social tem repercussões na atenção à saúde mental, na saúde do trabalhador ela tem consequências ainda mais sérias. Devemos lembrar que as ações nesta área, sejam no plano assistencial ou da proteção, se dão diretamente no núcleo do sistema capitalista, ou seja, na relação capital-trabalho (Bernardo; Garbin, 2011, p. 107).

Paula *et al.* (2023) salientam a necessidade das empresas em dar uma atenção mais eficaz aos sinais de problemas psicológicos dos trabalhadores, como variações comportamentais e emocionais, além de absenteísmo e diminuição na produtividade. Nesse contexto, é fundamental que os gestores fiquem vigilantes e investiguem a causa dessas alterações, a fim de evitar que a situação evolua para um afastamento ocupacional, o que impacta negativamente não só a empresa, mas também o bem-estar do colaborador (Oliveira, 2023)

Conforme Prado (2016), no Brasil, bem como em outras regiões com concentração industrial, a necessidade de se ajustar a esse novo cenário social repercute significativamente na saúde ocupacional. Ainda para o autor, fatores como o avanço na tecnologia, intensificação da concorrência, insegurança com o emprego e outras adversidades com os quais se deparam cotidianamente, tornaram a vida dos trabalhadores cada vez mais permeada de incertezas. As pressões resultantes dessas questões, além da contínua exposição a situações incertas e desafiadoras no trabalho, podem desencadear problemas psicológicos, tais como ansiedade, depressão e estresse.

Na sociedade contemporânea, evidencia-se uma preocupação crescente em relação à saúde mental ocupacional, devido à ampla prevalência de transtornos psicológicos e emocionais (Paula *et al.*, 2023). Ao considerar essa realidade, é indicável que empresas, governo e a sociedade em geral dediquem uma maior atenção a esta questão, a fim de abordar os desafios relacionados a essa temática, assim como buscar soluções que promovam melhorias.

Ademais, Leão e Minayo-Gomez (2014) apresentam alguns indicadores derivados do ambiente e processo de trabalho que podem influenciar na saúde mental dos trabalhadores. Tais

indicadores estão organizados em oito eixos:

- a) Organização do tempo e intensidade de produção: este eixo diz respeito a velocidade e volume elevado de tarefas, bem como jornadas estendidas e em turnos, além de outras circunstâncias incompatíveis com a capacidade física e mental dos funcionários;
- b) Práticas de gestão: refere-se a forma como os gestores lidam com sua equipe, incluindo aspectos como seleções rigorosas, demandas contraditórias, exigências excessivas de metas por produtividade, falta de reconhecimento e incentivos;
- c) Cultura organizacional: envolve elementos cruciais que definem a identidade da empresa, tais como seus valores, crenças, normas, comportamentos e práticas. Dessa forma, uma cultura organizacional caracterizada por uma comunicação agressiva ou inadequada, costumes preconceituosos, ausência de oportunidade para a participação dos colaboradores na tomada de decisão, assim como a falta de consideração às suas preocupações e queixas pode resultar em sentimentos de desânimo e insatisfação entre eles, contribuindo para o sofrimento psíquico no trabalho;
- d) Relações interpessoais: este âmbito compreende as interações interpessoais dentro da organização, que englobam atitudes abusivas, violência psicológica e simbólica, hierarquias de poder desproporcionais, procedimentos disciplinares inapropriados, além de situações que causam desconfiança, constrangimento e inequidade entre os colaboradores;
- e) Atividade e autonomia: consiste no controle que o trabalhador possui sobre suas tarefas. Sendo assim, a falta de autonomia e clareza na execução de atividades, ambiguidade de funções, discrepância entre competências e requisitos podem gerar sensações de inferioridade, desestímulo e descontentamento com o trabalho;
- f) Relação dos sujeitos com sua atividade: este indicador aborda as características individuais que cada colaborador tem sobre seu trabalho, envolvendo as pressões emocionais enfrentadas, percepção em relação a sua competência/incompetência na realização das tarefas, subutilização de suas habilidades e conhecimentos, demandas exageradas e outros elementos no ambiente laboral que impacta o estado físico e psicológico do sujeito;
- g) Situações relativas ao vínculo de trabalho: abrange ambientes ou situações de grandes incertezas relacionadas à estabilidade no emprego, como contratos temporários, trabalho informal e riscos de demissão. Tal contexto pode provocar ansiedade, estresse e preocupações financeiras quanto à subsistência do indivíduo e de sua família;

Questões externas ao processo de trabalho: diz respeito ao desequilíbrio entre as esferas pessoal e profissional, podendo estar associado a diversos fatores, incluindo habitação, locomoção, remuneração, ausência de uma rede de apoio eficaz e condições precárias de vida.

5. GERAÇÃO Z: DESAFIOS NO TRABALHO

Diante da evolução nas dinâmicas de trabalho, a Geração Z desponta como uma propulsora de transformações. Para Iorgulescu (2016), torna-se necessário compreender as características e particularidades à medida que essa geração adentra no mundo laboral. Nesse contexto, é fundamental que as empresas aprimorem suas perspectivas na adoção de práticas mais condizentes e adaptadas, principalmente na área de gestão de pessoas, para atrair e manter os nativos digitais e, por conseguinte, potencializar os resultados corporativos (Mesquita; Oliveira; Munhoz, 2020).

Devido ao nativismo digital, observa-se nos integrantes dessa geração, a capacidade de realizar diversas atividades de forma simultânea (Iorgulescu, 2016; Mesquita; Oliveira; Munhoz, 2020). Todavia, Firat (2013) destaca que essa habilidade de multitarefa pode resultar em situações potencialmente adversas, como atenção parcial contínua, a qual implica em uma divisão fragmentada da atenção, dificuldades na concentração e uma tendência de se envolver com várias tarefas sem dedicar foco a nenhuma delas.

Esse estereótipo dos jovens da Geração Z altamente versados em tecnologia, é reforçado pela relutância das gerações anteriores na adoção e adaptação às mudanças tecnológicas (Araújo; Anjo; Cappelle, 2022). No entanto, é importante reconhecer que, embora outras gerações tenham uma afinidade menor com as inovações digitais, a Geração Z não se limita apenas a esta característica. Ela abarca uma ampla diversidade de pessoas, que possuem experiências individuais e níveis distintos de familiaridade com os dispositivos tecnológicos.

Ozkan e Solmaz (2015) argumentam sobre a importância de explorar o conceito de gerações, ao passo que ocorrem mudanças no âmbito laboral, pois se trata de uma temática que é de grande interesse para a área em questão e em outras esferas. No tocante a isso, compreender as expectativas dos membros da Geração Z é crucial para estimular discussões e propor estratégias alinhadas às aspirações desta geração, a fim de não somente atraí-los, mas também retê-los na estrutura organizacional (Mesquita; Oliveira; Munhoz, 2020). Esse enfoque além de beneficiar esse campo, favorece para implementação de práticas mais abrangentes e adaptáveis aos diversos contextos de trabalho.

Dessa maneira, entender tanto o comportamento dos trabalhadores da Geração Z quanto as suas necessidades particulares (quer sejam influenciadas pelo aspecto jovial ou pelas diferenças geracionais) levará a uma integração mais efetiva desses jovens profissionais, além de contribuir para o sucesso conjunto (Schroth, 2019).

Sob essa perspectiva, Don Tapscott visando compreender os traços distintivos dessa geração, por meio de pesquisas e experiências com seus próprios filhos e jovens diversas partes do mundo, elaborou oito normas que abrangem esses indivíduos, a qual intitulou como “As oito normas da

geração internet”, publicadas no seu livro *A hora da Geração digital* (2010). O quadro 1 apresenta características relacionadas ao cenário de trabalho para essa geração de acordo com as normas estabelecidas por Tapscott:

Quadro 1 – As Oito Normas da Geração Z e o Mundo do Trabalho

NORMAS	SIGNIFICADO PARA O MUNDO DO TRABALHO
LIBERDADE	Anseia pela liberdade de escolha do local e horário de trabalho, além de valorizar a flexibilidade e autonomia ambiente ocupacional.
<u>CUSTOMIZAÇÃO</u>	Buscam <u>customizar</u> suas ocupações com uma inclinação para exercer suas funções fora do ambiente convencional de trabalho.
ESCRUTINIO	Possuem habilidade na investigação e análise de diversas informações a fim de <u>embasar</u> suas decisões profissionais.
INTEGRIDADE	Valorizam o comprometimento nos locais de trabalho e buscam por empresas que demonstram <u>confiabilidade</u> , transparência e honestidade.
COLABORAÇÃO	Procuram engajar-se em empresas que possibilitem ter uma participação ativa e contribuir para o desenvolvimento de ideias inovadoras.
ENTRETENIMENTO	São avessos a rotinas enfadonhas e têm preferência por ambientes de trabalho divertidos e envolventes.
VELOCIDADE	Buscam por respostas imediatas, bem como desejam ter um rápido progresso profissional.
INOVAÇÃO	No ambiente de trabalho procuram romper com os modelos tradicionais e propor inovações que estimulem práticas colaborativas e criativas.

Fonte: Elaborada pela autora a partir de Tapscott (2010).

Essas oito normas de Tapscott (2010) definem comportamentos, atitudes e valores apreciados pela Geração Z, além de fornecer insights sobre como os membros desta geração interagem com o mundo, sobretudo no âmbito profissional e social. Dessa forma, proporcionam uma compreensão mais abrangente a respeito da dinâmica destes jovens na sociedade contemporânea, o que é essencial para orientar estratégias adaptativas de interações mais eficientes e enriquecedoras com essa geração.

6. SAÚDE MENTAL DA GERAÇÃO Z NO TRABALHO

Imersos na era digital desde o início de suas vidas, os integrantes da Geração Z se deparam com desafios excepcionais perante as demandas do mundo laboral moderno, tais como a constante conectividade, necessidade em adaptar às rápidas mudanças tecnológicas, jornada de trabalho

intensas e uma competitividade exacerbada (Prado, 2016; Júnior; Messias, 2019; Oliveira; Chaym; Ferreira, 2020), Esses fatores dificultam a busca pela conciliação entre a vida pessoal e profissional destes indivíduos, além de exercer influência no seu bem-estar psicológico.

Conforme Adedeji *et al.* (2023), há uma escassez de pesquisas que abordam a saúde mental da Geração Z no trabalho. Nesse sentido, Araújo, Anjo e Cappelle (2022) ressaltam a importância de abordagens sobre essa questão:

Dentre os assuntos que surgiram nas discussões, sugere-se maior ênfase na relação entre os jovens Z com transtornos de cunho psiquiátricos, sobretudo no ambiente de trabalho. Diante do contexto vivenciado e as inúmeras mudanças no mundo do trabalho com a adoção do trabalho remoto, torna-se relevante discussões nesse sentido. As altas demandas de trabalho foram apontadas como possíveis gatilhos para o desenvolvimento de sintomas como ansiedade, impaciência, stress, dentre outros. Assim, vê-se como sugestão de estudos futuros a compreensão de como esses transtornos desenvolvem-se nesse meio, sobretudo no ambiente laboral (Araújo; Anjo; Cappelle, 2022, p. 18).

Turner (2015) argumenta que devido ao uso incessante da tecnologia, essa geração apresenta uma tendência acentuada a desenvolver transtornos psicológicos. Nesse raciocínio, Harris (2020) diz que a Geração Z tende a ter menos experiências profissionais antes de assumir um emprego em tempo integral, resultando em uma probabilidade mais alta de enfrentar problemas em sua saúde mental.

Conforme Mauro e Mauro (2021), cada geração traz consigo os seus princípios, o que pode ocasionar situações estressoras devido a discrepância destes. Ainda segundo os autores, é necessário conhecer as características específicas das diferentes gerações, uma vez que elas coexistem no mesmo ambiente de labor. Essa perspectiva contribui para espaços de trabalho mais harmônicos e, sobretudo, minimiza o surgimento de transtornos mentais.

O processo de mudança do contexto escolar para o âmbito profissional pode resultar em situações estressoras que prejudicam o bem-estar mental dos jovens Geração Z (Geirdal; Nerdrum; Bonsaksen, 2019). Wickert (2006) diz que essa geração busca por oportunidades profissionais que correspondam às suas habilidades e competências. Contudo, esses jovens encontram vários desafios que tornam a sua inserção no mundo do trabalho mais complexa.

Segundo Ceribeli, Lourenço e Saraiva (2023), devido aos desafios e fracassos enfrentados no âmbito profissional, os membros da Geração Z têm lidado com uma maior pressão psicológica e desgaste emocional, o que traz consequências adversas no bem-estar tanto físico quanto mental destes jovens. Essa questão é preocupante e necessita de uma atenção maior por parte das empresas e da sociedade.

Um acontecimento que intensificou o desenvolvimento de transtornos mentais foi a Pandemia do COVID-19, em que o mercado de trabalho se permeou de diversas transformações e incertezas. Assim, contribuíram para o aumento da depressão e ansiedade entre os indivíduos da Geração Z (Deloitte, 2021).

Adedeji *et al.* (2023) analisaram na Alemanha a relação entre vida pessoal e trabalho na saúde mental da Geração Z, utilizando um modelo teórico de análise composto por três construtos, os quais são estresse, depressão e ansiedade, todos os itens relacionados à vida laboral. Através da técnica de Regressão, os resultados da pesquisa feita com 134 jovens dessa geração indicaram que as três variáveis possuem uma correlação negativa com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional da Geração Z.

Ainda de acordo com as autoras, a pesquisa revelou que 80% dos participantes apontaram ter níveis significativos de estresse advindo do contexto laboral e pessoal. Os resultados desse estudo realizado por Adedeji *et al.* (2023) demonstram que o estresse, depressão e ansiedade devem ser considerados como fatores importantes para compreender os desafios de saúde mental no ambiente de trabalho enfrentados pelos jovens dessa geração.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

8. PROPOSIÇÃO DE UMA AGENDA DE PESQUISA

O presente estudo objetivou apresentar uma revisão de literatura sobre a saúde mental da Geração Z no ambiente de trabalho, com intuito de propor uma agenda de pesquisa. A revisão se propôs abranger diversos aspectos da temática em questão, perpassando pelo contexto histórico da saúde mental, discussões a respeito da saúde ocupacional e a integração dessas duas áreas, além disso, buscou abordagens acerca da Geração Z no mundo do trabalho, considerando suas particularidades e desafios. Por último, explorou o tema central, que é a saúde mental do trabalhador da Geração Z, apresentando discussões e estudos relevantes sobre essa questão.

A partir do referencial teórico utilizado, nota-se inclinações negativas em relação a saúde mental da Geração Z no trabalho. A pesquisa feita por Adedeji *et al.* (2023) com jovens da Alemanha, demonstrou que essa geração enfrenta uma prevalência crescente de problemas psicológicos ligados ao âmbito laboral. Conforme estudado pelas autoras, o estresse, depressão e ansiedade apontaram como variáveis relevantes na análise dos desafios vivenciados por esses jovens trabalhadores.

Evidencia-se também, a carência de estudos direcionados a Geração Z e sua relação com o mundo laboral, principalmente no que diz respeito ao bem-estar desse grupo demográfico. Apesar da saúde mental ser um tema em ascensão na sociedade contemporânea, percebe-se lacunas na literatura acadêmica que explorem as dimensões do trabalho e do bem-estar psicológico desses jovens profissionais que precisam ser preenchidas para melhor entendimento.

Nesse sentido, propõe-se para futuras pesquisas nessa temática analisar a relação entre cada uma das variáveis estudadas por Adedeji *et al.* (2023), a saber estresse, depressão e ansiedade com a

saúde mental dos trabalhadores da Geração Z, apresentando indicadores no trabalho referentes a cada construto, além de propor hipóteses que verificam a influência dessas variáveis na saúde mental. Já há alguns estudos que contemplam estes e outros itens na relação com a (falta de) saúde mental de membros desta faixa etária. Contudo, o impacto do mundo do trabalho e todas as suas idiossincrasias é algo que necessita muito ser estudado. Os próprios Adedeji *et al* (2023) indicam que pesquisas sobre a saúde mental da Geração Z no trabalho devem se concentrar no equilíbrio entre vida profissional e pessoal (WLB) como um preditor significativo de resultados de saúde mental, incluindo estresse, ansiedade e sintomas depressivos, o que já demonstra um bom ponto de partida para futuros pesquisadores na área.

Muitos dos desafios da saúde no ambiente de trabalho vêm da cultura organizacional. Este é um ponto relevante para uma possível pesquisa envolvendo indivíduos da geração Z. Pesquisas exploratórias sobre o tema, tratando aspectos qualitativos, assim como pesquisas explicativas, ressaltando experimentos com variáveis já sacramentadas na literatura sobre cultura organizacional, em sua relação com a saúde mental e seus preditores, também podem ser consideradas.

Outra proposição interessante é pesquisar a respeito da interseção entre estudo e trabalho pelo viés da saúde mental. Nesse contexto, a pesquisa deve se concentrar nas experiências dos jovens da Geração Z que conciliam trabalho com o estudo, a fim de verificar e entender como essa dualidade de desafios, demandas e pressões afeta o bem-estar psicológico dessa geração. Muitos estudos recentes visualizam a questão da saúde mental do estudante da geração Z (Kassymova *et al*, 2023; Akbar; Prawesti; Perbani, 2024). Mas, a relação da intersecção do mundo acadêmico e do mundo do trabalho, como pode ser visto na realidade de jovens aprendizes e estagiários, por exemplo, ainda carece de uma melhor compreensão no que tange a saúde mental.

Uma outra agenda de pesquisa relevante é o pensamento reverso: em que sentido um ambiente de trabalho com menos estressores ou toxicidade pode melhorar o bem-estar de um profissional da Geração Z? Choudary e Pandita (2024) trouxeram um ponto de partida, ao afirmar que o design do ambiente de trabalho aumenta a produtividade de membros desta geração. Melhoraria a situação de estresse, ansiedade ou depressão também?

A execução dessas pesquisas propostas poderá contribuir para uma compreensão mais abrangente dos fatores que influenciam na saúde mental dos trabalhadores da Geração Z, além de auxiliar no desenvolvimento de estratégias mais precisas e eficazes que possam proporcionar experiências profissionais benéficas para estes jovens, bem como locais de trabalho mais saudáveis. É, sem dúvida, uma lacuna de pesquisa a ser preenchida dentro de uma das populações que mais crescem em todo o mundo.

REFERÊNCIAS

ADEDEJI, Adekunle, LANGEL, Carlotta, FEIK, Amelie; GREIBAUM, Martha-Sofia Borges; RAHIMI, Maryam; HANFT-ROBERT, Saskia. Work-life balance and mental health outcomes for Generation Z in Germany. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**. v.65, n.12, p.987-991, 2023.

AMARANTE, Paulo. **Saúde Mental e Atenção Psicossocial**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2007.

ARAÚJO, Elisabeth Thaianie Tercino; ANJO, José Edemir da Silva; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. Ser cringe aos olhos da geração Z: as implicações das gerações no mundo do trabalho. In: Encontro Nacional da ANPAD – EnANPAD. **Anais... on-line**, 2022.

BERNARDO, Marcia Hespanhol; GARBIN, Andréia de Conto. A atenção à saúde mental relacionada ao trabalho no SUS: desafios e possibilidades. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 36, p. 103-117, 2011.

BORGES, Maria de Lourdes; SILVA, Adelina Gularte da. Implicações de um Cenário Multigeracional no Ambiente de Trabalho: Diferenças, Desafios e Aprendizagem. **Anais do IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, Brasília/DF, 2013.

BRASIL. **Lei nº 10.216, de 06 de abril de 2001**. Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 09 de abril de 2001.

CASTRO, André Giovane de; CASTRO, Carla Cristiane de; WERMUTH, Maiquel Ângelo Dezordi. Biopolítica, estado de exceção e nazismo: aspectos históricos para a compreensão da escolha contemporânea dos hominis sacri. **Salão do Conhecimento**, 2018.

CERIBELI, Harrison Bachion; LOURENÇO, Renata Figueiredo; SARAIVA, Carolina Machado. As dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho e o bem-estar da geração Z. **Revista Gestão & Conexões**, v. 12, n. 2, p. 5-26, 2023.

CHOUDARY, Himani; PANDITA, Deepak. From boredom to bliss: unravelling the influence of biophilic office design on gen Z's mental well-being and contentment. **Industrial and Commercial Training**. v.56, n.3, p.258-269, 2024.

DELOITTE. **The Deloitte Global 2021 Millennial and Gen Z Survey : A call for accountability and action**. 2021. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/br/Documents/human-capital/Deloitte%20Millennial%20Survey%202021_Global.pdf>. Acesso em: 25 de nov. de 2023.

FIGUEIRÊDO, Marianna Lima de Rolemberg; DELEVATI, Dalnei Minuzzi; TAVARES, Marcelo Góes. Entre loucos e manicômios: história da loucura e a reforma psiquiátrica no Brasil. **Revista cadernos de graduação ciências humanas e sociais**, 2014.

FIRAT, Mehmet. Multitasking or continuous partial attention: A critical bottleneck for digital natives. **Turkish Online Journal of Distance Education**, v. 14, n. 1, p. 266-272, 2013.

FRIEDLANDER, Henry. **The origins of Nazi genocide: From euthanasia to the final solution**. Univ of North Carolina Press, 1997.

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS (FGV). **Envelhecimento nas organizações e gestão da idade**. 2018. Disponível em: <https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u68/pesquisa_fgvbrasilprev.pdf>. Acesso em: 06 de out. de 2023.

GEIRDAL, Amy Østertun; NERDRUM, Per; BONSAKSEN, Tore. The transition from university to work: what happens to mental health? A longitudinal study. **BMC Psychology**, v. 7, n. 1, p. 1-10, 2019.

HARRINGTON, Anna; MORLEY, Libby; MORRIS, Glyn. Mental Health at Work. *In.*: THORNBORY, Greta; EVERTON, Susanna. **Contemporary Occupational Health Nursing: a guide for practitioners**. London: Routledge, 2017. p.138-164.

HARRIS, Kendra. A new generation of workers: preparing for generation Z in the workplace. **Senior Theses**, 335, 2020.

HIRDES, Alice. A reforma psiquiátrica no Brasil: uma revisão. **Revista ciência e saúde coletiva**, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022**. Rio de Janeiro, RJ, 2022. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/db973ee2b450d2303b0d3e622c67645b.pdf>. Acesso em: 12 de nov. de 2023.

IORGULESCU, Maria-Cristina. Generation Z and its perception of work. **Cross-Cultural Management Journal**, v. 18, n. 01, p. 47-54, 2016.

JACQUES, Maria da Graça. O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. **Psicologia & sociedade**, v. 19, p. 112-119, 2007.

JEFFRIES, Francis L.; HUNTE, Tanya L. Generations and motivation: A connection worth making. **Journal of Behavioral and Applied Management**, v. 6, n. 1, p. 37-70, 2004.

JUNIOR, João Massuda; MESSIAS, João Carlos. Demandas e recursos: importantes critérios para a saúde ocupacional. **Revista Laborativa**, v. 8, n. 2, p. 120-127, 2019.

KASSIMOVA, Gulzhaina; ABUTALIP, Danial; OKENOVA, Bayan; MEIRAMGUL, Yesbossyn; DOSSAYEVA, Sazhida. Importance of dialogue in psychological counselling to avoid stress anxiety of Generation Z. **QazBSQA Хабаршысы. Гуманитарлық және жаратылыстану ғылымдары**. v.88, n.2, 2023.

LEÃO, Luís Henrique da Costa; MINAYO-GOMEZ, Carlos. A questão da saúde mental na vigilância em saúde do trabalhador. **Ciência & saúde coletiva**, v. 19, p. 4649-4658, 2014.

LE GUILLANT, Louis. **Quelle psychiatrie pour notre temps?** travaux et écrits. Erès, 1984.

LEITÃO, Ilse Maria Tigre Arruda; FERNANDES, Aline Leite; RAMOS, Islane Costa. Saúde ocupacional: analisando os riscos relacionados à equipe de enfermagem numa unidade de terapia intensiva. **Ciência, Cuidado e Saúde**, v. 7, n. 4, p. 476-484, 2008.

MANPOWERGROUP. **The 2024 Workforce Trends Report**. 2024. Disponível em: <https://blog.manpowergroup.com.br/relatorio-de-tendencias-2024>>. Acesso em 11 de mar. de 2024.

MAURO, Solange Seléto de Souza; MAURO, Maria Yvone Chaves. Gestão de conflitos no setor da

saúde diante do estresse ocupacional e choque de gerações. **Teoria & Prática: Revista de Humanidades, Ciências Sociais e Cultura**, v. 3, n. 1, p. 41-50, 2021.

MCKINSEY HEALTH INSTITUTE. **Global Gen Z Survey**. Relatório, 2022.

MESQUITA, Amanda Denipoti; OLIVEIRA, Lilian Cristina; MUNHOZ, Gláucia de Souza. A atuação dos integrantes da geração Z nas organizações. **Cadernos de Gestão e Empreendedorismo**, v. 8, n. 1, p. 104-118, 2020.

MINAYO-GOMEZ, Carlos; THEDIM-COSTA, Sonia Maria da Fonseca. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cadernos de saúde pública**, v. 13, p. S21-S32, 1997.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria de Atenção à Saúde. DAPES. Coordenação Geral de Saúde Mental. **Reforma Psiquiátrica e política de saúde mental no Brasil**. Brasília: Ministério da Saúde, 2005.

_____. Secretaria de Atenção Primária à Saúde. DECIV. Coordenação Geral de Saúde Mental, Álcool e Outras Drogas. **Dados da Rede de Atenção Psicossocial (RAPS) no Sistema Único de Saúde (SUS)**. Ministério da Saúde: Brasília, 2022.

OLIVEIRA, Raquel Nágela da Silva; CHAYM, Carlos Dias; FERREIRA, Victor Hugo Fernandes de Almeida. Produtividade nas empresas: síndrome de burnout, diferentes áreas, diferentes percepções. **Razão Contábil e Finanças**, v. 11, n. 2, 2020.

OLIVEIRA, Rosa Maria Maia de; GOMES, Fabio; GOMES, Juliana Vieira; ALMEIDA, Roberta Gonçalves de; SANTOS, Julio; REGIANE DE JESUS, Adrielli. A psicanálise e o poder das gerações X e Z. **IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología**, Buenos Aires, 2012.

OLIVEIRA, Valéria Domingues Arruda. Estresse ocupacional, o mal invisível no ambiente corporativo. **Revista Organização Sistêmica**, v. 12, n. 21, p. 58-66, 2023.

OZKAN, Mustafa; SOLMAZ, Betül. Mobile addiction of generation z and its effects on their social lifes:(An application among university students in the 18-23 age group). **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 205, p. 92-98, 2015.

PAULA, Gisele do Nascimento; SILVA, Luiz Carlos de Melo. Almeida, Nilza Isabel de; AZEVEDO, Romana Mariano de. **A importância dos psicólogos nas organizações: saúde mental na segurança do trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Técnico em Segurança do Trabalho) – Etec. Padre Carlos Leôncio da Silva, Lorena, 2023.

PICHEK-SANTOS, Edemilson; RICHTER, Andressa; HADLER, Tiago; GEVEHR, Daniel Luciano. Saúde do trabalhador: aspectos históricos, perspectivas e desafios no cenário contemporâneo. *In*: IX Seminário Internacional sobre Desenvolvimento Regional. **Anais Eletrônicos** [...]. Santa Cruz do Sul, RS, p. 1-17, 2019.

PRADO, Claudia Eliza Papa do. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Rev Bras Med Trab**, v. 14, n. 3, p. 285-289, 2016.

SANTOS, Pedro Antonio N. dos; MIRANDA, Marlene B. S.. O percurso histórico da reforma psiquiátrica até a volta para casa. **Revista escola de medicina e saúde pública**, 2015.

SCHROTH, Holly. Are you ready for Gen Z in the workplace?. **California Management Review**,

v. 61, n. 3, p. 5-18, 2019.

SUA empresa está preparada para a geração Z no mercado de trabalho. **Runrun It.** 05 de ago. de 2022. Disponível em: <<https://blog.runrun.it/geracao-z-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em 30 de nov. de 2023.

SRIVASTAVA, Garima; PACHAURI, Sanjay. Generation Y and Generation Z's substantial technology use and mental health ignorance: a descriptive analysis. *In.*: ICASDMBW, Delhi, India, 2022.

TAPSCOTT, Don. **A hora da geração digital:** como os jovens que cresceram usando a internet estão mudando tudo das empresas aos governos. Tradução de Marcello Lino, Rio de Janeiro: Agir Negócios, 2010.

TOLEDO, Priscilla Bassitt Ferreira; ALBUQUERQUE, Rosa Almeida Freitas; MAGALHÃES, Ávilo Roberto de. **O comportamento da geração Z e a influência nas atitudes dos professores.** Anais do 9o Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Resende, RJ, Brasil, 2012. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/38516548.pdf>>. Acesso em: 21 de out. de 2023.

TURNER, Anthony. Generation Z: Technology and social interest. **The journal of individual Psychology**, v. 71, n. 2, p. 103-113, 2015.

UNICEF. **On My Mind:** how adolescents experience and perceive mental health around the world. Relatório The State of the World, 2021.

VIANA, Mônica Aparecida; SARSUR, Antônio Moreira; GOULART, Ieda; SANT'ANNA, Adélia de Souza. Grupos geracionais e comprometimento: discussões e descobertas em uma Universidade Pública Federal. **GPR ANPAD-IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.** Brasília, DF, Brasil, 2013.

WICKERT, Luciana Fim. Desemprego e juventude: jovens em busca do primeiro emprego. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 26, p. 258-269, 2006.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **The World Health Report 2001:** mental health, new understanding, new hope. Geneva: WHO; 2001.

_____. **World mental health report.** 2022. Disponível em: <<https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/world-mental-health-report>>. Acesso em: 03 de out. de 2023.