

RH, CAFÉ & NEGÓCIOS: GESTÃO DE PESSOAS E O MUNDO CORPORATIVO

HR, COFFEE & BUSINESS: PEOPLE MANAGEMENT AND THE CORPORATE WORLD

¹SILVERIO NETO, Antonio; ¹REIS, André; ¹CARRIEL, Júlia; ¹PROENÇA, Michelle; ²SILVA, Jacqueline C. de Oliveira

¹Discentes do Curso de Administração

²Docente do Curso de Administração

Centro Universitário das Faculdades Integradas de Ourinhos – Unifio/FEMM

RESUMO

O podcast *RH, Café & Negócios* é uma iniciativa acadêmica desenvolvida por quatro alunos do curso de Administração da UNIFIO, voltada a discutir temas atuais de gestão de pessoas, inovação e os desafios impostos pela integração da Geração Z no ambiente corporativo. O objetivo principal deste estudo é analisar o comportamento dessa geração, investigar como a gestão de pessoas pode contribuir para superar os desafios de adaptação e explorar estratégias que favoreçam sua integração nas organizações. A metodologia utilizada foi prática e exploratória, baseada em entrevistas informais com profissionais e acadêmicos da área de Administração, complementadas por uma análise das tendências atuais sobre gestão de pessoas e Geração Z. Os resultados apontaram a alta rotatividade entre jovens profissionais como reflexo de novas expectativas em relação ao trabalho, como busca por propósito, flexibilidade e inclusão. As práticas de gestão alinhadas a esses valores são essenciais para a retenção e engajamento dessa geração emergente.

Palavras-chave: geração Z; gestão de pessoas; recursos humanos.

ABSTRACT

The "HR, Coffee & Business" podcast is an academic initiative developed by four Business Administration students at UNIFIO (Universidade Federal do Rio de Janeiro), focused on discussing current topics in people management, innovation, and the challenges posed by the integration of Generation Z into the corporate environment. The main objective of this study is to analyze the behavior of this generation, investigate how people management can contribute to overcoming adaptation challenges, and explore strategies that favor their integration into organizations. The methodology used was practical and exploratory, based on informal interviews with professionals and academics in the field of Business Administration, complemented by an analysis of current trends in people management and Generation Z. The results highlighted high turnover among young professionals as a reflection of new expectations regarding work, such as the search for purpose, flexibility, and inclusion. Management practices aligned with these values are essential for the retention and engagement of this emerging generation.

Keywords: Z generation; people management; human resources.

INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas é um pilar fundamental para a evolução das organizações nos dias de hoje, tendo em vista as constantes transformações no mercado de trabalho e o avanço tecnológico que exigem das empresas práticas mais dinâmicas e adaptáveis, promovendo ambientes inclusivos e inovadores. Segundo Chiavenato (2020), a gestão moderna é marcada pela valorização do capital humano como um diferencial estratégico, integrando os objetivos organizacionais às expectativas individuais. Nesse contexto, inovação e gestão de pessoas tornam-se inseparáveis,

contribuindo para a construção de organizações resilientes e preparadas para os desafios do futuro.

Um dos principais desafios da gestão de pessoas na atualidade é a integração da Geração Z no mercado de trabalho. Essa geração, cujo nascimento se deu na primeira metade da década de 1990 e cuja delimitação final ainda é incerta, é caracterizada por sua familiaridade com o ambiente digital, alta conectividade e uma visão de mundo sem barreiras temporais ou geográficas. Além da habilidade nata no uso de tecnologias, os indivíduos dessa geração possuem senso de urgência, valorizam propósito e diversidade, e esperam respostas rápidas das empresas e líderes, características que impactam diretamente nas práticas de gestão organizacional **(Borges e Silva 2013, *apud* Rech; Viêra; Anschau, 2017).**

Diante disso, este trabalho buscará responder a seguinte problemática: quais os principais desafios enfrentados no mercado de trabalho, tanto do ponto de vista dos colaboradores quanto dos gestores? Os desafios do mercado de trabalho afetam tanto os colaboradores quanto os gestores, exigindo adaptação e estratégias de gestão eficazes, como programas de engajamento, desenvolvimento de competências digitais e políticas de retenção de talentos, a fim de garantir um ambiente profissional equilibrado e produtivo. Entre os principais obstáculos enfrentados estão a alta rotatividade de funcionários, a compreensão sobre direitos trabalhistas, as exigências dos recrutadores durante os processos seletivos, as expectativas das empresas a longo prazo e os desafios na gestão.

O objetivo principal deste estudo será analisar este comportamento, bem como, investigar como a gestão de pessoas pode contribuir para a superação desses desafios e explorar estratégias que favoreçam a integração da Geração Z no ambiente corporativo.

Este estudo justifica-se academicamente por contribuir para o aprofundamento teórico sobre a interação entre gestão de pessoas, alinhando-se às novas demandas do mercado e às expectativas das gerações emergentes. Fundamenta-se na valorização do capital humano como um elemento essencial para a sustentabilidade das organizações.

Socialmente, destaca a necessidade de adaptação das práticas organizacionais para a inclusão da Geração Z no mercado de trabalho. A pesquisa propõe soluções que favorecem a retenção de talentos e promovem um ambiente corporativo mais colaborativo e inovador. Além disso, aborda desafios como a alta rotatividade de funcionários e as novas exigências do mercado, que impactam diretamente a dinâmica organizacional.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada foi prática e exploratória, envolvendo entrevistas informais com profissionais e acadêmicos da área da Administração seguidas de uma análise das tendências atuais sobre gestão de pessoas e Geração Z. Essa abordagem ajudou a identificar os temas mais questionados no meio corporativo os quais definiram o foco central do *podcast*, voltado a responder dúvidas frequentes e gerar conteúdo relevante.

Na etapa de produção, foram utilizadas ferramentas digitais de gravação de áudio e imagem: 04 (quatro) *smartphones* da marca iPhone, dois para gravação de áudio e dois para captura de imagens em alta resolução. A edição do vídeo, a sincronização do áudio com a imagem e demais ajustes técnicos referentes a tal, foram feitas por um profissional gabaritado e com experiência na área, contratado pelos organizadores. A gravação ocorreu no café Pairê, localizado em Ourinhos – SP, um ambiente agradável e receptivo aos convidados. O local nos disponibilizou uma televisão, uma mesa, seis cadeiras e alguns objetos decorativos, que foram utilizados na ambientação do *podcast*. Também foram utilizados os seguintes equipamentos e materiais como extensão elétrica, um *notebook*, um *tablet*, suportes para microfone e os próprios microfones, apenas para decoração e imersão do ambiente, todos esses itens sob nossa responsabilidade e posse.

A divulgação foi realizada por meio das redes sociais dos participantes, com o objetivo de atingir um público diversificado, incluindo estudantes e profissionais das áreas de Administração e Recursos Humanos. Apesar de a gravação não ter sido feita ao vivo, ela será postada futuramente no YouTube. A estratégia de divulgação inicial teve como foco gerar engajamento e criar expectativa no público-alvo. Essa abordagem promoveu integração entre diferentes ouvintes e atraiu o interesse de outros profissionais das áreas administrativa e financeira, que demonstraram disposição em participar de futuras gravações, evidenciando o sucesso da ação.

Em suma, a metodologia adotada foi eficiente e alinhada às necessidades do público, pois envolveu uma combinação de pesquisa qualitativa, planejamento estruturado, produção digital e divulgação estratégica, buscando não só responder às dúvidas e expectativas do público geral, mas também oferecer informações úteis para quem deseja ingressar ou se adaptar ao mercado de trabalho atual. Este presente trabalho foi protocolado na Plataforma Brasil e aprovado pelo CEP com o número do protocolo CAAE: 86205625.6.0000.0332.

DESENVOLVIMENTO

O primeiro passo para o desenvolvimento do estudo foi a realização de uma pesquisa informal, que consistiu em entrevistas com colegas de trabalho, professores e profissionais da área de Administração e Gestão de pessoas. O objetivo dessa etapa foi compreender quais eram as principais dúvidas que a sociedade atual possui relacionadas ao mercado de trabalho, tanto do ponto de vista dos colaboradores quanto dos gestores. Durante essas conversas, identificou-se temas recorrentes que geram muitas dúvidas dentro do ambiente corporativo, como temas vinculados a Estratégias Empresariais, o aumento da oferta e demanda de serviços *Home Office*, Educação Financeira, Inteligência Artificial e o mais votado dentre as opções foram os relacionados a área de Recursos Humanos, conforme indica a Figura 1 a qual identifica as representações desta pesquisa.

Figura 1 – Pesquisa para definição do tema



Fonte: Elaboração própria

Com essa abordagem inicial, foi possível mapear os temas de maior interesse e direcionar o estudo de maneira mais clara. Em sequência, iniciou-se uma pesquisa exploratória com o objetivo de aprofundar o entendimento sobre os temas identificados. Essa etapa envolveu consultas a livros, artigos científicos e obras de autores renomados nas áreas de gestão de pessoas e recursos humanos, além de materiais que abordassem a Geração Z e o cenário atual do mercado de trabalho. Através desse levantamento, consolidou-se uma base teórica sólida, compreendendo

a valorização do capital humano como diferencial estratégico nas empresas. Assim, identificaram-se tópicos específicos a serem tratados no *podcast*, com destaque para a relação entre gestão de pessoas e os desafios enfrentados no mercado de trabalho, particularmente o impacto da Geração Z.

Após a definição do tema, deu-se início à estruturação da introdução e da metodologia do estudo. Na introdução, destacou-se a importância da gestão de pessoas para o desenvolvimento empresarial e o impacto das transformações tecnológicas no ambiente corporativo. A entrada dessa Geração no mercado de trabalho e sua influência nas práticas de gestão também foram abordadas, bem como a formulação da problemática central: identificar os principais desafios enfrentados no ambiente profissional e explorar estratégias inovadoras. A metodologia destacou o planejamento do projeto e apresentou de forma breve como a gravação do *podcast* foi realizada, incluindo alguns equipamentos utilizados.

O próximo passo foi a seleção criteriosa dos entrevistados para o *podcast*, considerando a experiência e o conhecimento técnico dos profissionais da área de gestão de pessoas e recursos humanos. Para essa etapa, procurou-se pessoas inseridas no *networking* do próprio grupo e que teriam interesse e afinidade com o assunto tratado. O objetivo foi identificar profissionais que pudessem reunir *insights* relevantes e vivências práticas para enriquecer o conteúdo. Simultaneamente a essa busca, elaborou-se um roteiro detalhado, essencial para organizar as entrevistas. Este documento estruturou as perguntas, dividiu o conteúdo em tópicos específicos e incluiu um resumo dos objetivos de cada tema para manter o foco das discussões, conforme exposto abaixo:

TÓPICOS DO *PODCAST*

- Rotatividade de Funcionários
- Direitos Trabalhistas
- O Que o Recrutador Espera na Entrevista
- O Que a Empresa Espera a Longo Prazo
- Desafios da Gestão

Episódio: O Mercado de Trabalho: Direitos, Desafios e Expectativas para a Geração Z e as Empresas

Abertura do RH, Café & Negócios:

- Introdução breve sobre o tema do episódio: "Hoje serão explorados diversos aspectos do mercado de trabalho, desde a rotatividade de funcionários até as

expectativas das empresas a longo prazo, com ênfase no impacto da Geração Z nessa dinâmica."

- Apresentação dos entrevistados: nome, formação, cargo, empresa, experiência no mercado de trabalho e breve descrição das atividades desempenhadas.
- Quebra-gelo inicial.
- Introdução leve à primeira questão.

1. Rotatividade de Funcionários:

- Pergunta inicial: "Com a evolução do mercado, a rotatividade de funcionários é um desafio constante para muitas empresas. Quais são as motivações que levam os jovens a mudarem de emprego com frequência? Essa rotatividade deve ser considerada um problema ou uma resposta natural às condições atuais do mercado?"
- Discussão sobre causas da rotatividade, incluindo falta de alinhamento entre expectativas de trabalho e cultura organizacional, insatisfação com benefícios e ausência de oportunidades de crescimento.
- Análise da influência da Geração Z na rotatividade, considerando se essa geração é mais propensa a buscar novos horizontes profissionais.
- Conclusão: As respostas indicam que a movimentação de colaboradores está diretamente relacionada ao desalinhamento entre expectativas individuais e a cultura organizacional, à insatisfação com benefícios e à falta de oportunidades de crescimento. Observou-se que a nova geração tende a buscar novos horizontes profissionais, valorizando experiências diversificadas e ambientes que ofereçam propósito e aprendizado contínuo. Dessa forma, a rotatividade deve ser compreendida tanto como um desafio para as empresas quanto como uma resposta natural às condições atuais do mercado.

2. Direitos Trabalhistas:

- Pergunta: "Com a alta rotatividade e as mudanças no mercado, quais direitos trabalhistas os trabalhadores, especialmente os mais jovens, devem conhecer e zelar para que sejam respeitados?"
- Explicação sobre direitos como férias, 13º salário, licença maternidade/paternidade e a importância do conhecimento das legislações trabalhistas vigentes.
- Conclusão: Com base na entrevista, verificou-se que os trabalhadores, especialmente os mais jovens, necessitam conhecer e zelar pelo cumprimento

de direitos básicos, como férias, 13º salário e licenças maternidade/paternidade. O conhecimento da legislação vigente é essencial para garantir relações de trabalho equilibradas, proteger os colaboradores frente às mudanças do mercado e à alta rotatividade, permitindo que desempenhem suas funções com segurança e consciência de seus direitos.

3. O Que o Recrutador Espera na Entrevista:

- Pergunta: "Quais são as expectativas dos recrutadores em relação aos candidatos durante o processo seletivo? Quais pontos são essenciais para causar uma boa impressão?"
- Dicas práticas sobre preparação para entrevistas, destacando postura, preparo e habilidades de comunicação.
- Análise das habilidades buscadas em candidatos da Geração Z e orientações para adequação a esse novo perfil.
- Conclusão: Ficou evidente que os candidatos devem demonstrar preparo, postura adequada e habilidades de comunicação, além de conhecer a empresa e ser capazes de expressar suas competências de forma clara. Observou-se também que a Geração Z precisa equilibrar suas habilidades digitais e a busca por propósito com as expectativas do mercado, ajustando seu perfil para aumentar suas chances de sucesso nos processos seletivos.

4. O Que a Empresa Espera a Longo Prazo:

- Pergunta: "Além da boa impressão inicial, quais são as expectativas das empresas em relação aos funcionários a longo prazo? De que maneira os colaboradores podem se destacar e progredir dentro da organização?"
- Discussão sobre desenvolvimento de carreira, adaptação à cultura organizacional e os atributos valorizados em profissionais em início de trajetória.
- Avaliação do impacto das expectativas da Geração pós-milenar sobre essas exigências corporativas.
- Conclusão: As respostas sugerem que os colaboradores são avaliados não apenas pelo desempenho inicial, mas também pela capacidade de se desenvolver, adaptar-se à cultura organizacional e demonstrar proatividade, comprometimento e flexibilidade. Verificou-se que essa Geração conectada influencia essas expectativas, buscando aprendizado contínuo, reconhecimento e alinhamento com propósitos, o que exige das empresas estratégias mais flexíveis e motivadoras para o crescimento profissional e retenção de talentos.

5. Desafios da Gestão no Mercado Atual:

- Como lidar com a alta rotatividade de funcionários?
- Estratégias para engajar e reter talentos da Geração Z.
- Discussão sobre os limites e benefícios da retenção de funcionários.
- Conclusão: Constatou-se que os gestores enfrentam desafios para lidar com a alta rotatividade e engajar os colaboradores. Estratégias de desenvolvimento contínuo, comunicação transparente e criação de um ambiente motivador são essenciais para reter talentos e manter a estabilidade organizacional. No entanto, é necessário equilibrar a retenção com flexibilidade, permitindo que os profissionais busquem novas oportunidades sem comprometer o desempenho da empresa, garantindo produtividade, satisfação e crescimento profissional de forma integrada.

Fechamento:

- Agradecimentos aos ouvintes e convite para o compartilhamento de experiências nas redes sociais.

Embora a gravação não tenha seguido o roteiro à risca devido ao desenvolvimento natural das discussões, ele serviu como guia para manter uma condução fluida e coerente.

Após a finalização do roteiro, foram realizados contatos com cada profissional selecionado, formalizando um convite e explicando o objetivo do *podcast*. Após a confirmação dos entrevistados, o roteiro foi encaminhado para cada um previamente para que pudessem se preparar para a gravação e se desejado, que realizassem possíveis sugestões e ideias. Essa etapa foi essencial para garantir que as respostas fossem bem estruturadas e que os temas fossem discutidos de forma aprofundada.

Na sequência, enviou-se a cada entrevistado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Esse documento foi elaborado para formalizar o direito de uso da imagem e voz dos participantes no projeto. O termo também garantia o direito de desistência a qualquer momento, reforçando que a participação seria voluntária e sem qualquer tipo de obrigatoriedade, para assegurar o cumprimento de aspectos éticos e evitar possíveis problemas jurídicos. Também foi oferecido três opções de datas e horários para a gravação. Ambos concordaram na mesma data e horário, o que permitiu uma gravação conjunta, otimizando o processo e promovendo uma interação direta entre os entrevistados.

A gravação do *podcast* "RH, Café & Negócios" ocorreu no dia 10 de maio de 2025, a equipe chegou ao local da gravação com 30 minutos de antecedência para organizar a sala, montar os equipamentos e preparar a decoração. Contudo, foi informado que a sala só estaria disponível no horário combinado. Após aguardar o horário estabelecido, iniciou-se a preparação do ambiente.

A televisão disponibilizada pela cafeteria foi utilizada para projetar uma vinheta personalizada, contribuindo para compor o cenário e reforçar a identidade visual do *podcast*. O cenário foi montado com elementos decorativos relacionados à temática do episódio, e os celulares foram posicionados estrategicamente para captar imagens e áudios com qualidade.

Os convidados chegaram pontualmente e foram recepcionados de forma calorosa. Após uma breve introdução sobre o funcionamento do *podcast* e uma revisão do roteiro, a gravação foi iniciada.

A primeira etapa da gravação teve duração aproximada de 35 minutos, com os entrevistados abordando os primeiros tópicos do roteiro de maneira descontraída e envolvente. Em seguida, foi realizada uma pausa de 20 minutos, durante a qual os convidados receberam um pequeno aperitivo e tiveram a oportunidade de descansar. Esse intervalo foi essencial para recuperar as energias, revisar as imagens captadas até o momento e ajustar detalhes técnicos. A gravação foi retomada e seguiu por mais 45 minutos, culminando em um encerramento dinâmico que destacou os pontos principais discutidos.

Embora o roteiro previsse diversas perguntas e temas, nem todos puderam ser abordados devido à profundidade com que os entrevistados discorreram sobre as primeiras questões, especialmente aquelas relacionadas ao posicionamento da Geração Z no mercado de trabalho. Essa abordagem mais detalhada limitou a exploração de outros tópicos, mas resultou em um conteúdo rico e descontraído, oferecendo uma análise aprofundada sobre as perspectivas dessa geração em relação às práticas de gestão de pessoas.

Após o encerramento da gravação, deu-se início à etapa seguinte do projeto. Os arquivos de áudio e vídeo foram enviados para o editor responsável pela finalização técnica do material. Paralelamente, o relato de experiência continuou a ser desenvolvido e revisado pela equipe. Esse processo envolveu a análise dos textos já

produzidos, ajustes necessários e a complementação de detalhes que garantissem a fidelidade do relato às vivências do projeto.

A conclusão da escrita do relato de experiência marcou um importante avanço no cronograma, assim, foi possível alinhar as próximas ações e planejar a publicação do material no canal do YouTube, assegurando a qualidade e coerência do trabalho realizado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O projeto "RH, Café & Negócios" analisou os desafios e tendências da gestão de pessoas, destacando o potencial da Geração Z em trazer inovação e novas perspectivas ao mercado de trabalho. Essa geração, reconhecida por sua criatividade e domínio tecnológico, pode ser um diferencial estratégico para organizações, desde que lideranças adotem práticas inclusivas que valorizem o capital humano e transformem desafios em oportunidades de crescimento.

A experiência proporcionou aprendizados sobre planejamento, execução e análise crítica, além de reflexões sobre a relação entre gerações e as dinâmicas do mercado de trabalho. Evidenciou-se a importância de práticas que criem ambientes organizacionais sustentáveis e resilientes, destacando a contribuição essencial dos entrevistados e o apoio da professora e mentora para o sucesso do projeto.

O trabalho conclui reforçando a necessidade de um mercado mais humano e preparado para o futuro, com foco na valorização do potencial humano como pilar estratégico. Espera-se que o conteúdo inspire gestores e profissionais a explorar práticas inovadoras que promovam o crescimento sustentável das empresas e o desenvolvimento de seus talentos.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2020. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597024074/epubcfi/6/10\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright\]/4/10/3:254\[%5E%2C%20a%2C%20id\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597024074/epubcfi/6/10[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright]/4/10/3:254[%5E%2C%20a%2C%20id]). Acesso em: 18 mar. 2025.

RECH, Isabella Maria; VIÊRA, Marivone Menucin; ANSCHAU, Cleusa Teresinha. Geração Z, os nativos digitais: como as empresas estão se preparando para reter esses profissionais. **Revista Tecnológica**, v. 1, 2017. Disponível em: <https://uceff.edu.br/revista/index.php/revista/article/view/223>. Acesso em: 18 mar. 2025.