A geração Z não quer trabalhar? O que os dados mostram sobre ambição e liderança

Poucos jovens colocam a liderança como objetivo principal, mas isso não significa falta de ambição. Pode significar que o cargo oferecido parece custar mais do que entrega.

Dizer que uma geração inteira não quer trabalhar é uma forma rápida de encerrar uma conversa que deveria começar com perguntas melhores. O que mudou na relação entre esforço, recompensa, estabilidade e identidade profissional?

Pesquisas recentes apontam incerteza de carreira entre jovens e lembram que generalizações geracionais explicam pouco. A ambição não desapareceu; parte dela mudou de forma.

O cargo perdeu parte do seu poder simbólico

Muitos profissionais observam gestores sobrecarregados, com pouca autonomia e alta cobrança. Se a liderança parece apenas uma troca de salário por pressão, recusá-la pode ser racional.

A empresa precisa mostrar o que a liderança constrói: capacidade de decidir, influência, aprendizado e participação real no resultado.

“A pergunta não é se a nova geração tem ambição. É se a empresa oferece um destino que valha o custo da jornada.”

O que rever

• Critérios explícitos de crescimento.

• Gestores treinados para orientar e cobrar.

• Autonomia proporcional à responsabilidade.

• Conversas honestas sobre desempenho e futuro.

A decisão do dono

Torne a liderança uma função desejável e exigente, com método, autoridade e consequência. Quem não quiser assumir responsabilidade ficará claro. Quem quiser crescer encontrará um caminho.

Fontes consultadas

The State of Global Teenage Career Preparation — OCDE
https://www.oecd.org/en/publications/the-state-of-global-teenage-career-preparation_d5f8e3f2-en.html

Singapore Workplace Report 2026 — Gallup
https://www.gallup.com/workplace/711230/singapore-workplace-report-2026.aspx

https://rodrigonocera.com.br/artigos/geracao-z-nao-quer-trabalhar-dados-ambicao-lideranca