

A GERAÇÃO QUE TEM PRESSA

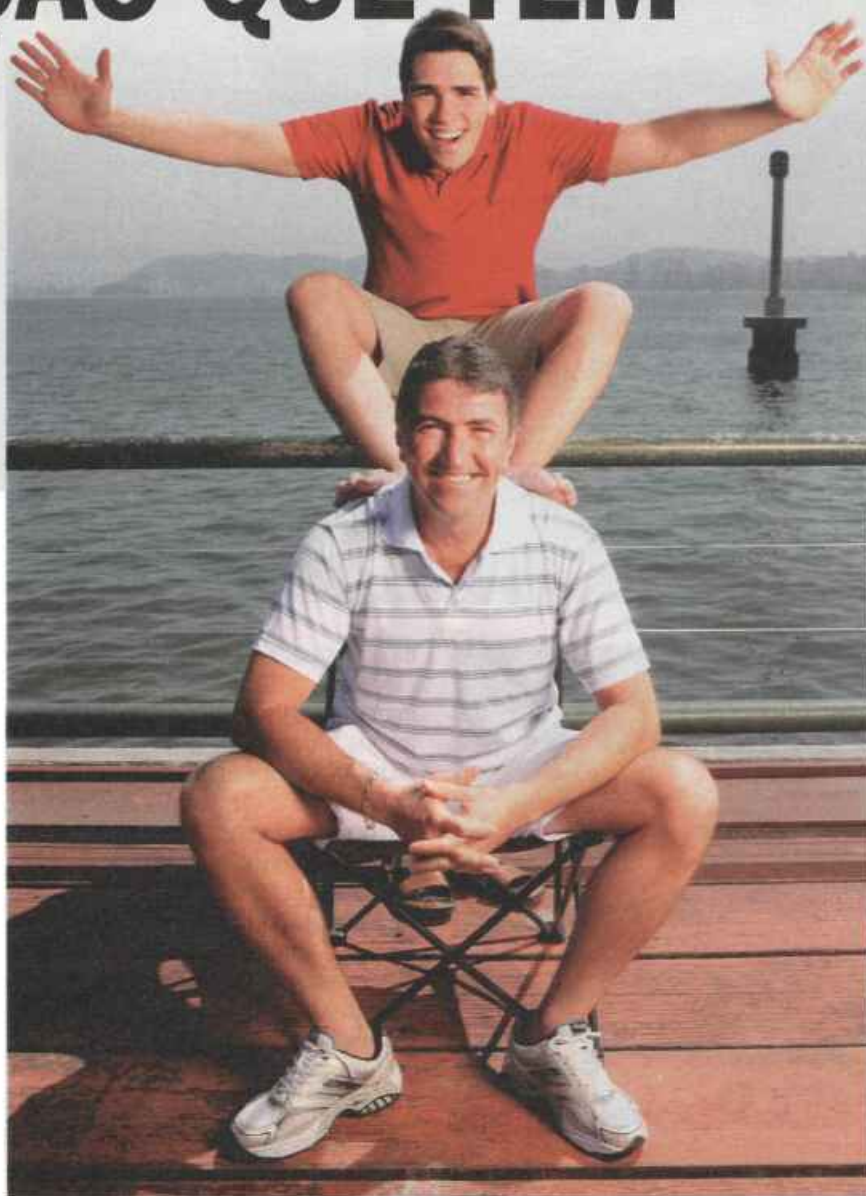
Os jovens profissionais são infiéis às empresas e querem chegar logo aos cargos de comando. Seus chefes acham que eles desprezam a hierarquia

CAROLINA ROMANINI

As empresas costumam combinar em suas equipes o arrojo dos jovens em início de carreira e a temperança dos funcionários mais experientes. Com a conjugação de visões diferentes, ganham os dois grupos e, principalmente, a companhia. A julgar por estudos recentes, porém, a conexão entre os profissionais jovens e seus chefes tem produzido uma quantidade maior de conflitos de valores do que no passado. É o que se depreende de duas pesquisas cujos resultados foram divulgados recentemente. A primeira foi realizada pelo Atelier de Pesquisa Organizacional, uma empresa paulista que estuda o comportamento de funcionários de companhias. A pesquisa reúne a opinião de 100 gestores de grandes empresas em todo o Brasil sobre o comportamento dos jovens de 18 a 24 anos por eles chefiados. A segunda pesquisa foi elaborada pela consultoria de recursos humanos Cia de Talentos, de São Paulo, especializada em recrutar jovens para programas de estágio e trainee. Por meio de um questionário enviado pela internet, 30 000 jovens de todo o país, na faixa de idade até 28 anos, expressaram suas experiências no ambiente de trabalho e suas expectativas profissionais.

A pesquisa com os gestores mostra que 64% deles acreditam que a nova geração não se apega aos valores da empresa e, portanto, não cria vínculos de fidelidade com ela. A um estalar de de-

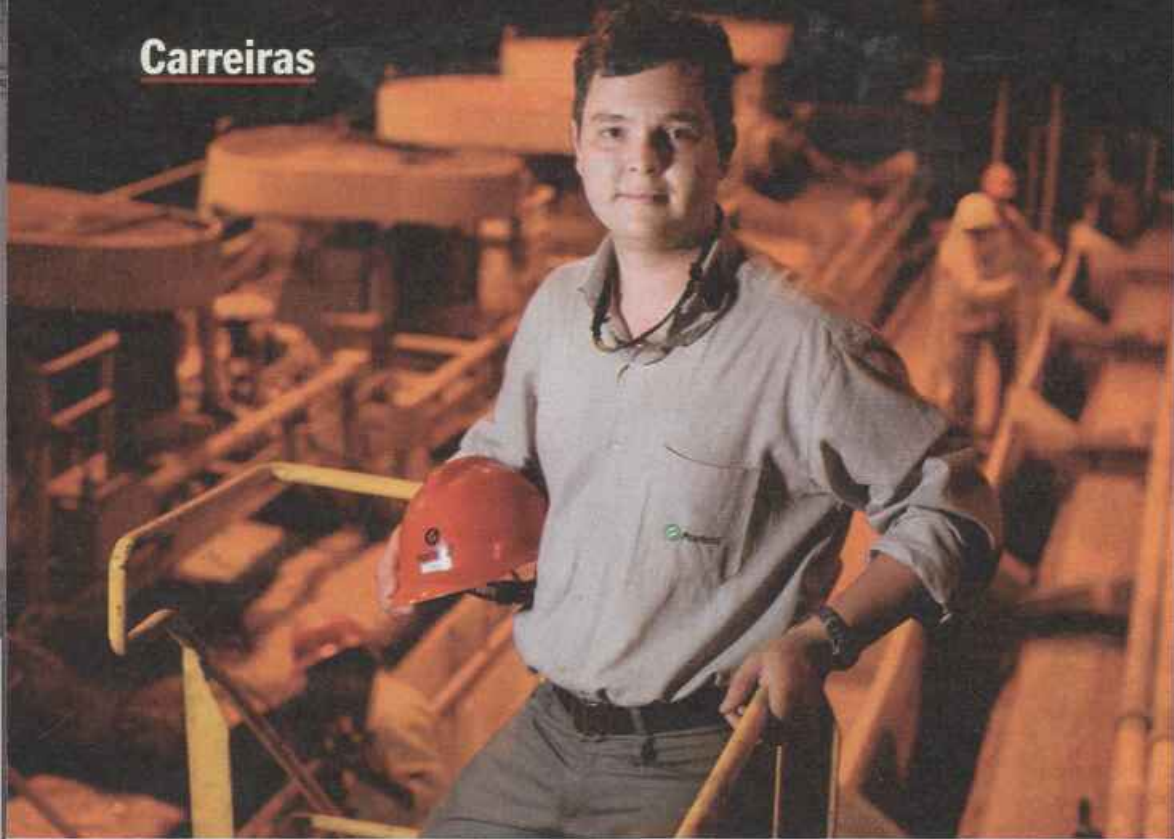
dos, os jovens estão dispostos a trocar de emprego em busca de uma nova oportunidade de crescimento. Seu objetivo é um só: subir na carreira o mais rapidamente possível. Na mesma pesquisa, 63% dos gestores dizem que os jovens sob seu comando têm dificuldade em lidar com as formalidades do ambiente de trabalho. Tendem a desprezar a hierarquia e, frequentemente, são descontraídos além do que mandam as regras de convivência profissional. Na opinião dos chefes, é indispensável que um novato passe por todos os degraus



LAILSON SANTOS

CAMINHOS OPOSTOS

O administrador paulista Fernando Cintra, de 24 anos (ao alto), faz parte da geração que não hesita em trocar de emprego para tentar subir na carreira o mais rapidamente possível. "Não me vejo trabalhando muito tempo na mesma empresa", ele diz. Seu pai, o engenheiro João Tabosa, de 49 anos, pensa diferente. "Comecei como aprendiz na Petrobras e me orgulho de até hoje trabalhar na companhia", afirma



QUERO SER GRANDE

Quando era trainee, o engenheiro mineiro Fábio Augusto Macedo, de 29 anos, sentiu-se motivado a trabalhar na Fosfertil, do setor de fertilizantes, pela fama da empresa em dar ouvidos aos jovens. Conseguiu o emprego e desenvolveu um projeto que hoje rende 6 milhões de reais por ano à companhia. "Eles apostaram nas minhas ideias", diz Macedo

IRINO MAGALHÃES/INTRO



MANOEL MARQUES

da empresa antes de alcançar cargos elevados. "Muitas vezes o rápido crescimento profissional faz com que esses jovens ultrapassem etapas de aprendizado importantes para a construção de sua carreira", diz Werner Mitteregger, diretor de recursos humanos da Pfizer e um dos entrevistados pela pesquisa.

As observações feitas pelos chefes se comprovam na pesquisa com os jovens. A vontade de alcançar rapidamente os cargos de chefia aparece em primeiro lugar na lista de objetivos profissionais dos entrevistados. Em segundo lugar, ter desafios constantes no dia a dia e evitar a rotina a todo custo. O terceiro objetivo citado pelos jovens é dispor de um ambiente de trabalho que valorize suas capacidades. A pesquisa realizada com os jovens profissionais mostra que eles têm um perfil típico. Além do bom nível educacional, falam

ROTINA, JAMAIS *No ano passado, a administradora paranaense Alessandra Mie, 24 anos, pediu demissão da empresa em que trabalhava por se sentir desmotivada e entediada pela rotina. Meses depois foi surpreendida pelo ex-chefe, que lhe ofereceu um cargo de chefia. Não teve dúvidas em voltar à empresa. "O que me apavorava antes era a falta de perspectiva de crescer profissionalmente", ela diz*

dois ou mais idiomas e conhecem várias culturas porque costumam viajar bastante, principalmente em programas de intercâmbio. Eles se interessam por uma grande variedade de assuntos, procuram estar bem informados e usam toda sorte de recursos oferecidos pela era digital. "Equilibrar o relacionamento entre os jovens profissionais e seus chefes é hoje um desafio para as grandes empresas", diz a psicóloga Sofia Esteves, da Cia de Talentos.

As gerações anteriores à dos jovens profissionais de hoje costumam se orgulhar de trabalhar há décadas na mesma empresa. Hoje, segundo a pesquisa, os jovens acreditam que seis anos seja o prazo ideal de permanência numa companhia. "Não me vejo trabalhando muito tempo no mesmo lugar", afirma o administrador de empresas paulista Fernando Cintra, de 24 anos, funcionário de uma consultoria empresarial há um ano e meio. Fernando e seu pai, o engenheiro João Júnior Tabosa Bernardo, de 49 anos, refletem a postura profissional de suas respectivas gerações. Bernardo começou a carreira como aprendiz na Petrobras, em 1983, e continua na companhia até hoje. "Sinto-me patrimônio da empresa e tenho orgulho dela", ele diz. Esse argumento, ao que tudo indica, não vai sensibilizar Fernando e seus colegas. •