

Os ideais da nossa Geração Y

Daniella Cornachione

Uma pesquisa inédita mostra como pensam os jovens que estão entrando no mercado de trabalho. Eles são bem menos idealistas que os americanos

Quando o jornalista Otto Lara Resende, diante das câmeras de TV, pediu ao dramaturgo Nelson Rodrigues que desse um conselho aos jovens telespectadores, a resposta foi contundente: "Envelheçam!". A recomendação foi dada no programa de entrevistas *Painel*, exibido pela Rede Globo em 1977. Pelo menos no quesito trabalho, os brasileiros perto dos 20 anos de idade parecem dispensar o conselho. Apesar de começarem a procurar emprego num momento de otimismo econômico, quase eufórico, os jovens brasileiros têm expectativas de carreira bem menos idealistas que os americanos e europeus e olha que por lá eles estão enfrentando uma crise brava. É o que revela uma pesquisa da consultoria americana Universum, feita em 25 países e publicada com exclusividade no Brasil por *ÉPOCA* (*leia no quadro abaixo*). No estudo, chamado *Empregador ideal*, universitários expressam seus desejos em relação às empresas, em diversos quesitos. O Brasil é o primeiro país sul-americano a participar – foram entrevistados aqui mais de 11 mil universitários de fevereiro a abril.

De acordo com o estudo, dois em cada três universitários brasileiros acham que o empregador ideal oferece, em primeiro lugar, treinamento e desenvolvimento quer dizer, a possibilidade de virar um profissional melhor. A mesma característica é valorizada só por 38% dos americanos, que colocam no topo das prioridades, neste momento, a estabilidade no emprego. Os brasileiros apontaram como segundo maior objetivo a possibilidade de empreender, criar ou inovar, numa disposição para o risco que parece estar diminuindo nos Estados Unidos.

O paulista Guilherme Mosaner, analista de negócios de 25 anos, representa bem as preocupações brasileiras. "O trabalho precisa ser desafiador. Tenho de aprender algo todo dia." Mosaner trabalha há um ano e meio em uma empresa de administração de patrimônio, mas acha improvável construir a carreira numa mesma companhia, assim como metade dos estudantes brasileiros entrevistados pela Universum. Entre as boas qualidades de um empregador, os universitários incluem seu sucesso econômico e a valorização que ele confere ao currículo. "A gente sabe que não vai ficar 40 anos em um mesmo lugar, por isso já se prepara para coisas novas", diz Mosaner.

Apesar de mais pragmáticos, os universitários brasileiros, assim como os americanos e europeus, consideram como objetivo máximo equilibrar trabalho e vida pessoal. Quem pensa em americanos como viciados em trabalho e em europeus como cultivadores dos prazeres da vida talvez precise reavaliar as crenças diante da geração que está saindo da faculdade: o bom balanço entre trabalho e vida pessoal é a meta número um de 49% dos brasileiros, 52% dos europeus e... 65% dos americanos.

A busca desse equilíbrio é considerada uma característica básica dos trabalhadores mais jovens, com idades entre 18 e 29 anos – faixa apelidada de Geração Y. Dividir os profissionais por grupos etários é útil para as consultorias de recursos humanos como uma forma de perceber mudanças no comportamento e nos interesses das pessoas e ajudar as empresas a atrair e manter os trabalhadores que elas considerem mais valiosos. Por exemplo, os profissionais nascidos nos anos 70 e 80 formam a Geração X, assim chamada porque parecia ser uma incógnita em termos de comportamento. "A Geração X chegou à adolescência quando as revoluções já estavam feitas, e as grandes causas mundiais mais ou menos resolvidas", afirma Carlos Honorato, pesquisador do grupo especializado em tendências Profuturo, da Fundação Instituto de Administração (FIA). Apesar disso, os Xs brasileiros cresceram ouvindo falar em inflação, dívida externa e planos econômicos fracassados. Por isso, têm mais apego ao sonho do emprego estável e da maior segurança financeira possível para a família e os filhos. Isso explica muito sobre a Geração Y.

Os Ys cresceram em ambiente bem diferente, com estabilidade econômica, inflação sob controle, globalização e oportunidades abertas. Convivem com a internet desde a infância e se acostumaram às decisões coletivas, ao debate sempre aberto, à interação permanente. Nas

empresas, eles vêm sendo considerados, numa interpretação favorável, como questionadores; numa interpretação não tão favorável, como insolentes. “É uma geração mais aberta a novas possibilidades, que tem muito compromisso consigo mesma. Se o jovem não estiver satisfeito com o trabalho ou quiser outras oportunidades, não fica na empresa”, afirma Sara Behmer, presidente da consultoria de recursos humanos Voyer e professora da Brazilian Business School.

Se a nova estabilidade econômica tornou os Ys brasileiros mais ambiciosos e dispostos a arriscar, o desenvolvimento econômico nos Estados Unidos (e uma certa decepção com o jeito tradicional de fazer negócios, pelas crises dos anos 2000) tornou os Ys americanos extremamente exigentes e idealistas. Eles fazem questão de ter equilíbrio entre vida pessoal e carga de trabalho, buscam empresas com boa reputação e alto padrão ético e querem ter funções cujo objetivo seja o bem maior da sociedade. Todas metas muito admiráveis – e que bateram de frente com a crise.

Agora, o ambiente desfavorável parece fazer a Geração Y americana “envelhecer” rapidamente, de acordo com o levantamento da Universum, que nos EUA envolveu 56 mil universitários. A consultoria faz a pesquisa anualmente com os americanos desde 2000. O índice de desemprego no país mais que dobrou em dois anos, para 10,2%, e é duas vezes maior entre jovens. Neste ano, menos universitários responderam que priorizam o comportamento ético de uma companhia e mais disseram estar preocupados em ter um emprego estável. Menos jovens fazem questão de um ambiente dinâmico e criativo e mais buscam uma empresa com solidez financeira. Eles percebem que, neste momento, não dá para exigir muito além do que seus pais queriam: primeiro, um emprego que pague salário. Depois, a segurança de que esse emprego continuará existindo dali a alguns meses.

Mesmo com a crise, os jovens americanos ainda se preocupam mais com a ética da empresa do que os brasileiros. “Na década de 90, começou uma mudança de mentalidade mundial em relação à defesa do meio ambiente, de valores éticos e combate à corrupção. O Y cresceu nessa sociedade em transformação”, afirma Honorato, do Profuturo. Adriana Prates, diretora da consultoria Dasein, diz que o engajamento em causas ambientais sempre foi “coisa de americano”. Nos Estados Unidos, o consumo é muito maior que aqui e o estrago ambiental também. Por isso o maior nível de preocupação. “Lá, essa questão envolve a sociedade toda. Aqui, a preocupação é de cada um. Os Ys brasileiros agem como formiguinhas.”

Guilherme Mosaner é como a “formiguinha” à qual Adriana se refere. Antes de entrar no curso de administração, ele fez um ano e meio de geografia na Universidade de São Paulo (USP). “Larguei porque queria uma coisa mais ativa. Vi que não adianta ficar panfletando, você tem de fazer.” Ele viu na nova carreira oportunidades mais concretas de desenvolver e implementar projetos. “Você não resolve o mundo no macro, mas no micro”, afirma. O cuidado “micro” com o meio ambiente aparece em hábitos como reutilizar papel para rascunho, economizar energia em casa e não pedir segunda via, de papel, do pagamento com cartão de débito. “Meu esforço é para não ter tanto impacto no ambiente”, diz. “E todo mundo com quem eu convivo da minha idade pensa de um jeito parecido.”

Os jovens com até 30 anos ocupam 32% dos postos de trabalho no Brasil. Traços desse grupo, como o apego a valores tradicionais, o comportamento questionador e a preocupação com o equilíbrio entre emprego e vida pessoal podem fazer a Geração Y reinventar a forma como trabalhamos, segundo José Tolovi Jr., presidente da empresa de pesquisa e consultoria Great Place do Work, especialista em qualidade de ambientes de trabalho. Mas, assim como as empresas têm se transformado para se adaptar a eles, os jovens também mudam. O contato com a realidade – a concorrência, os obstáculos, as tarefas a cumprir em pouco tempo, as crescentes necessidades da vida adulta atenua os sonhos e os torna mais práticos. Querendo ou não, vão seguir o conselho de Néelson Rodrigues.

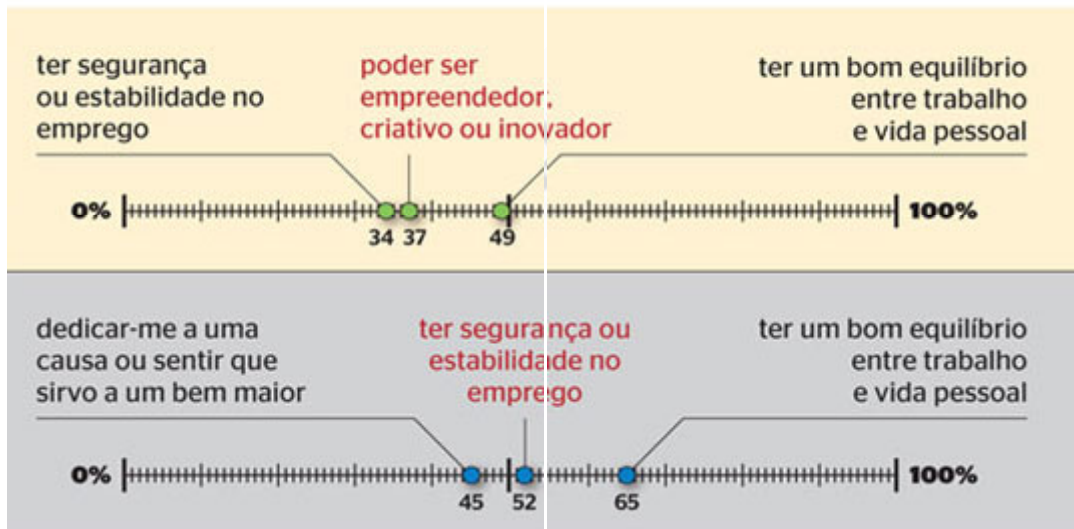
A ambição do jovem brasileiro

O universitário brasileiro quer mais sucesso, desafios; e preparação para futuros empregos. O americano é mais idealista. Mas agora procura segurança



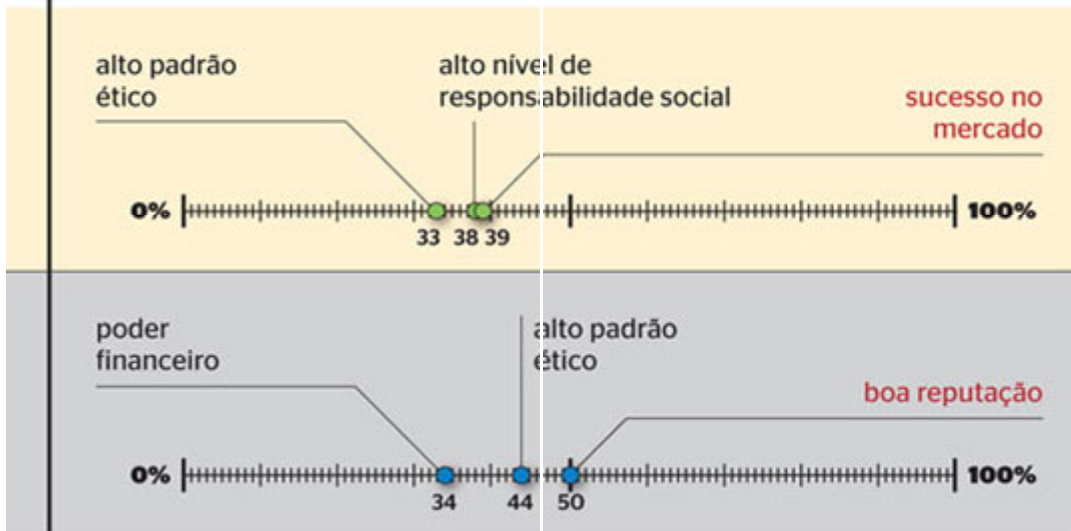
Fonte: Universum - pesquisa feita com 67 mil universitários

Meus principais objetivos na carreira são...

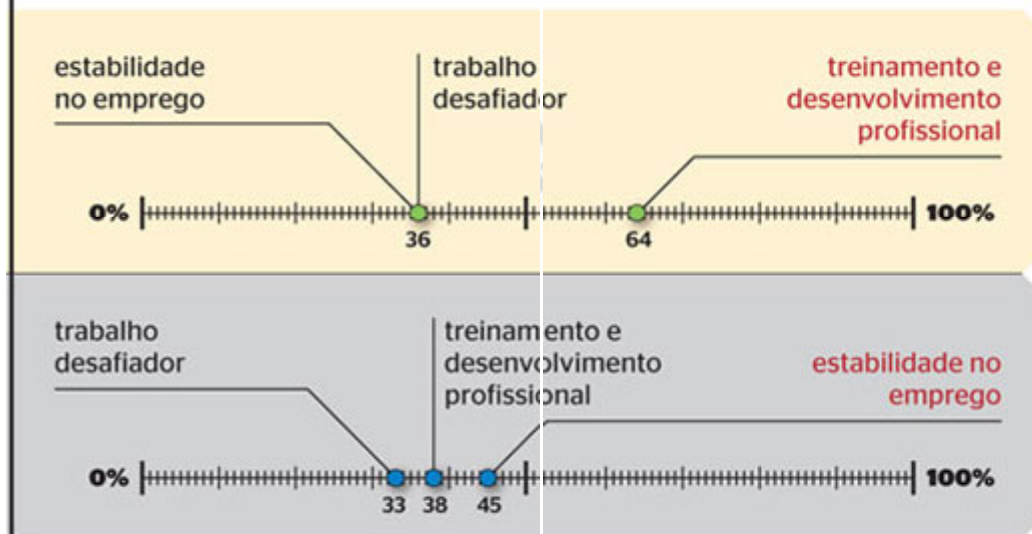


A utilização de

O empregador ideal tem as seguintes qualidades:



O empregador ideal é aquele que oferece...



Choque de realidade

Entre 2008 e 2010, com a crise, os universitários americanos passaram a sonhar menos e querer mais estabilidade

Meu maior objetivo na carreira é

ter segurança ou estabilidade



O empregador ideal é aquele que oferece

um emprego estável



um trabalho desafiador



A imagem do empregador ideal transmite

poder financeiro



alto padrão ético



Em termos financeiros, o emprego ideal oferece

bom salário já



possibilidade de ganho futuro



Fonte: Universum - pesquisa feita entre fevereiro e abril com 56 mil universitários nos EUA

Fonte: Época, 21 jun. 2010. Disponível em: <<http://revistaepoca.globo.com>>. Acesso em: 23 jun. 2010.