

Profissionais de uma nova era

(Canal RH – Abril/13 – por Tuca Figueira)

Que tal estar à frente de um time de 180 pessoas, sendo que 80% delas são mais experientes e maduras que você e alguns acumulam mais de 30 anos de casa? Essa é a situação do engenheiro químico Fábio Monteiro Ferreira, 28 anos, para quem o conflito de gerações não existe. Ferreira é coordenador de Produção e Expedição da Unidade de Negócio Nióbio e Fosfato da Anglo American, multinacional do setor de mineração. “Meu maior desafio é engajar a equipe para seguir o mesmo rumo, a mesma estratégia, compartilhando ideias novas”, diz ele.

Ferreira é o típico jovem que investiu na carreira e cresceu rápido no mercado. Suas competências, técnicas e pessoais, refletem a geração resultante das transformações vividas pelo País nas duas últimas décadas. A estabilidade econômica, o aumento de investimentos estrangeiros, a balança comercial favorável, entre tantos outros fatores, contribuíram para a diminuição do desemprego e para o aumento de renda da população. Com isso, certa calma se instalou entre os brasileiros.

Se, antes, a tônica dentre os trabalhadores era a busca por estabilidade financeira e a manutenção de seu emprego, hoje, os profissionais procuram o prazer em trabalhar e o diálogo com seus pares e superiores, entre outros pontos. “Os jovens não viveram a inflação no auge da carreira; nessa época, eram crianças”, analisa Tatiana Amendola, consultora e doutoranda em tendências de comportamento e consumo na Universidade de São Paulo. “Com certa segurança econômica e a ascensão da classe C, vemos que as pessoas mais jovens podem se dar o luxo de buscar satisfação no trabalho – um problema aos olhos de outras gerações por parecer abuso –, mas que reflete a necessidade de a empresa merecer a dedicação deles, oferecendo segurança, dinheiro e prazer”, completa.

Diferentemente do que algumas atitudes podem aparentar, os jovens profissionais são comprometidos com o trabalho. A pesquisa Empresas dos Sonhos dos Jovens, realizada pela Cia. de Talentos, em sua versão de 2012, mostra que, desde 2010, o percentual de profissionais que buscam permanecer em uma companhia mais do que 20 anos vem aumentando. O índice saltou de 30% para 41% em apenas dois anos. “Tenho observado cada vez mais jovens que buscam, acima de tudo, ambientes profissionais em que possam se desenvolver, aprender, amadurecer e construir carreiras sólidas e bem-sucedidas”, conta **Deborah Carceles, diretora de Negócios da Boulos Consulting Group.**

O Núcleo Brasileiro de Estágios (Nube), em pesquisa realizada no final de 2012, confirma essa nova postura. Dos quase 5 mil jovens entrevistados, 39,35% querem “ter sucesso e reconhecimento” e 22,67% preferem “estabilidade profissional”. “Ter salário e benefícios” ficou em último lugar, com 9,5%, atrás de “atuar em uma empresa socialmente responsável” (9,87%), e “ter uma profissão capaz de ajudar as pessoas” (18,62%). “Os jovens orientam-se para encontrar instituições com valores éticos e missões mais amplas do que apenas a perpetuação pelo lucro”, interpreta **Deborah.**

Habilidades complementares

Um profissional em início de carreira pode oferecer às organizações, em maior grau, competências técnicas – afinal, esse foi o maior investimento feito por ele ao longo de sua formação – e as empresas cobram isso. “No entanto, à medida que amadurece e ‘senioriza-se’, as competências comportamentais tornam-se determinantes para que seja bem-sucedido em sua trajetória profissional”, explica a diretora de Negócios da Boulos. A experiência de vida, profissional e pessoal, ajuda na adaptação para conquistar melhores resultados, segundo o gerente Comercial da Schneider-Eletric, Rodrigo Muche, de 29 anos. Em seu terceiro ano na posição, Muche, graduado em administração, acredita que a formação profissional mostra o caminho. “Tive um time com os dois extremos: liderava um funcionário de 70 anos, com 30 de casa, e outro de 22 anos, com alguns meses ali, e pude aprender com essas diferenças e ganhar bagagem profissional para lidar com comportamentos diversos”, avalia.

Com o aumento da escolaridade e também das exigências corporativas nos últimos anos, equilibrar a balança entre as habilidades técnica e comportamental é um grande desafio para o crescimento do profissional. Para Aline Cintra, gerente de Recursos Humanos da Schneider-Eletric, a competência técnica é muito importante, mas pode ser desenvolvida. Para que uma carreira seja sustentável ao longo do tempo, no entanto, a competência comportamental é fundamental. Do mesmo modo, em nada adianta o empregado corresponder à cultura organizacional da companhia e aos seus valores e não responder à parte técnica.

Para Patrícia Zaborowsky, gerente de Recursos Humanos e Comunicação da Unidade de Negócio Nióbio e Fosfato da Anglo American, a geração atual tem uma formação melhor do que as anteriores, com domínio de diversos idiomas e graduação em faculdades de primeira linha, por exemplo. “Esses jovens têm, em determinados casos, uma ambição que nem sempre condiz com a maturidade profissional justamente por possuírem menos experiência em contraponto à sólida formação; mas isso não significa baixo desempenho; muito pelo contrário”, diz Patrícia.

No caso da Anglo American não há uma capacitação específica para essa categoria profissional, mas todos os líderes recebem treinamentos de gestão, com o objetivo de fazer com que as diferenças entre a “entrega individual”, que era esperada antes, e a “entrega por meio da colaboração em equipe” sejam percebidas. Além disso, há coaching interno para ajudar na performance individual e, em alguns casos, externo, para pessoas que estão assumindo a posição pela primeira vez, por exemplo. A Schneider-Eletric também não desenvolve treinamentos específicos para os mais jovens, mas tem ferramentas de avaliação de performance e competências que começam pela autoavaliação do profissional e, posteriormente, pela avaliação de seu gestor e de pessoas que atuaram com ele durante o período analisado.

Internet e redes sociais

Se, para alguns da geração analógica, a internet pode apresentar alguma dificuldade, para as novas gerações, navegar na web é tão comum quanto tomar um refrigerante. E

seu uso no local de trabalho é uma das grandes discussões nas companhias. Os jovens de hoje convivem desde muito cedo com o mundo digital e contam com acesso a múltiplas plataformas de conhecimento, o que proporciona uma maior exposição ao mundo e influencia as competências comportamentais. Para a consultora **Deborah Carceles**, as redes sociais contribuem positivamente com a “afiliação” e com o sentido de “pertencimento”, necessários à formação da personalidade. Também eliminam as barreiras geográficas e ampliam as oportunidades de inclusão no mercado de trabalho e no mundo.