



ESCOLHAS CERTAS?

Frequentemente, sou surpreendida com as escolhas profissionais realizadas pelos alunos. Há pouco tempo, soube que uma ex-aluna, bailarina desde menina, supercriativa e que havia passado um ano em Nova York cursando teatro começou a trabalhar como *trainee* em uma empresa conhecida por adotar métodos agressivos de gestão e intensa competição interna. Além dela, muitos outros casos me deixaram surpresa e inquieta, fazendo-me perguntar o que os teria levado a tais escolhas e se estas seriam as mais corretas nesse momento da carreira.

E por que a inquietação? Porque havia fortes indicações de que seguiriam outro percurso na carreira. Primeiramente, porque sempre expuseram seus valores de maneira bastante incisiva, ressaltando que gostariam de trabalhar em algo que tivesse propósito e fizesse diferença no mundo; algo útil e que beneficiasse a sociedade e o planeta. Em segundo lugar, e dando suporte a essa minha impressão, resultados de pesquisas sobre os objetivos de carreira de jovens estudantes de Administração invariavelmente apontam que o quesito mais valorizado é “ter um balanço entre vida profissional e pessoal”, ou, colocando de outra forma, “ter qualidade de vida”. Mostram, também, que as empresas mais admiradas ou nas quais mais gostariam de trabalhar são as de tecnologia (como Google, Apple), as grandes consultorias e as instituições financeiras, que são conhecidas por demandar longas horas de trabalho diariamente, por vezes até em fins de semana e feriados, e que, embora possam ter inúmeras ações de responsabilidade social e ambiental, miram outros objetivos principais do negócio em si. Além disso, as pesquisas demonstram que as

SACRIFÍCIOS ATÉ
PODEM SER FEITOS
PELOS JOVENS, MAS
DESDE QUE SEJAM
RECOMPENSADOS
COM UM TRABALHO
DESAFIADOR E
DESENVOLVIDO
EM UMA CULTURA
ORGANIZACIONAL QUE
TENHA *FIT* COM
SEUS VALORES.

preferências de trabalho têm recaído, cada vez mais, nas *startups*, que oferecem um “pacote” semelhante, mas talvez menos formalizado.

Portanto, como explicar essa aparente contradição na escolha dos alunos? Quando questionados sobre

as razões pelas quais admiravam e gostariam de trabalhar nessas empresas, eles responderam: possibilidade de desenvolvimento fazendo o que gostam, em uma empresa inovadora, que conta com líderes inspiradores e se preocupa com os impactos sociais, ambientais e com as políticas inclusivas. Ou seja, esses resultados indicam que ter qualidade de vida pessoal e profissional atua como o pano de fundo em suas decisões. Dessa maneira, sacrifícios até podem ser feitos, mas desde que sejam amplamente recompensados com um trabalho desafiador e desenvolvido em uma cultura organizacional que tenha *fit* com seus valores, ao menos nesse período da vida, o início da carreira profissional.

Fica aqui, portanto, um alerta para os recrutadores e gestores dos jovens das gerações Y e Z: a equação ficou mais complexa e satisfazer às demandas e expectativas trazidas por esses profissionais não será tarefa fácil. Não adianta oferecer um “pacote” na contratação e não o cumprir, pois eles não vão ficar, o que é confirmado pelos altos índices de *turnover* dessa faixa etária. Não basta mais oferecer um salário e benefícios atrativos, pois, assim como as organizações parecem estar buscando supertalentos, que sejam protagonistas, multitarefas, com *soft skills* desenvolvidas, tenham raciocínio analítico, visão estratégica, entendam do negócio..., os candidatos também podem estar cada vez mais exigentes.