

INÍCIO DE CARREIRA

Pesquisa da Revista Você S/A com 30 grandes empresas mostra o que elas querem e exigem na hora de contratar quem chega ao mercado

TRABALHO

VEJA O PERFIL

DO JOVEM IDEAL

■ DINÁ SANCHOTENE
dsanchotene@redegazeta.com.br

Quando sai da faculdade, o que os jovens temem é não serem aceitos no mercado de trabalho. Nem sempre eles conseguem saber o perfil ideal para iniciar a carreira. Para clarear essa dúvida, uma pesquisa da Você S/A mostra exatamente o que as empresas querem do jovem profissional. O levantamento mostra as qualidades técnicas e comportamentais que 30 firmas elencaram como as principais para ser contratado.

Proatividade, disposição para aprender, aprendizagem rápida e flexibilidade são comportamentos fundamentais. Já quanto a capacitação técnica, o estudo apontou que 97% das companhias afirmam que a formação acadêmica é levada em consideração. Já a fluência na língua inglesa é observada por 57% dos entrevistados, enquanto que a experiência profissional por 50%.

Sete em cada dez dessas empresas ouvidas afirmaram que vão expandir os negócios ao longo deste ano. Ou seja, haverá muitas chances pela frente.

De acordo com o consultor Anderson Rocha, as empresas esperam que os jovens tenham comprometimento, conhecimento para desenvolver habilidades, atitude e bom relacionamento.

“Os jovens gostam de desafios e, por isso, há uma grande dificuldade

das empresas em reter esses talentos. O salário pode até ser levado em consideração, mas eles gostam de reconhecimento, metas audaciosas, entre outros”, disse.

O especialista lembra que as gerações Y e Z são diferentes das anteriores, que buscavam estabilidade. Às vezes, o que pode ocorrer, segundo Rocha, é que o jovem não se fideliza porque a empresa não tem uma política para reter esse talento.

“Cabe ao líder cuidar de sua equipe. Um dos fatores mais importantes é a relação desse chefe com o liderado. É possível criar regras específicas de crescimento, investimentos em treinamentos e metas mais desafiadoras. Outro ponto importante é integrar diferentes gerações em um mesmo local. É possível aprender com todos, principalmente com o jovem que traz ideias novas para o ambiente corporativo”, avaliou Anderson Rocha.

CONHECIMENTO

Na avaliação do gerente-geral de Recursos Humanos da ArcelorMittal Tubarão, José Augusto dos Santos Servino, um dos pontos-chaves para um candidato é conhecer a companhia. Segundo ele, cabe a cada uma das empresas conduzir as diferentes gerações em um mesmo local.

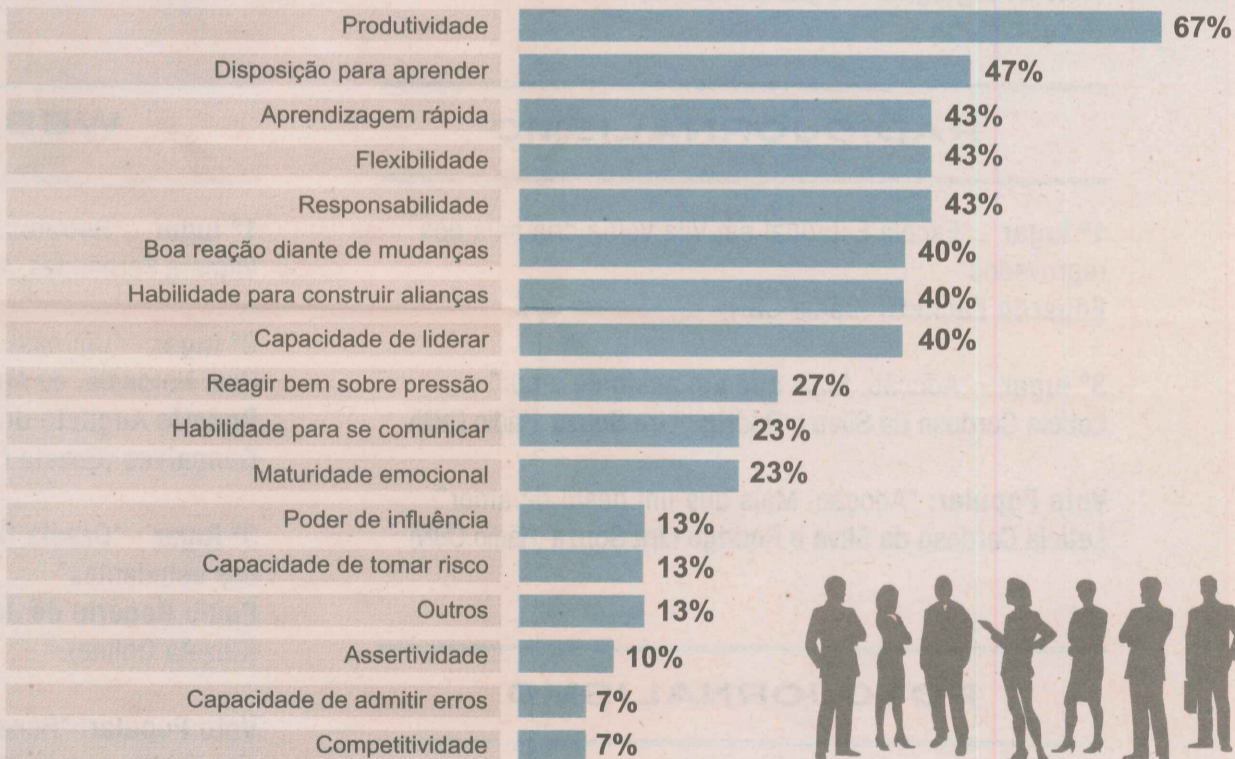
“A empresa não vai mudar para quem está chegando. Várias coisas já estão implantadas. Antes de

PREPARE-SE PARA O MERCADO

Veja o que as empresas querem dos jovens, na parte técnica e na comportamental

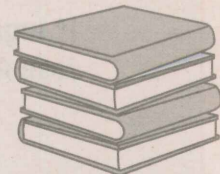
HABILIDADES COMPORTAMENTAIS

Quais são as principais competências que sua empresa busca ou vai buscar nos jovens profissionais?



CAPACITAÇÃO

Quais são os principais aspectos que um jovem profissional precisa ter para trabalhar na sua empresa?





“O estágio em engenharia proporciona uma boa expectativa de aprendizado”

LEANDRO BARCELLOS DE PASSOS
ESTAGIÁRIO

50%

dos profissionais
Levantamento da Asap aponta que metade dos trabalhadores nasceu na década de 80.

mais nada, os jovens precisam conhecer a história e os valores da companhia”, disse.

Servino lembra que as corporações precisam ter a capacidade de responder a todos os porquês dos jovens. “As empresas possuem metas e elas não são diferentes para cada geração. Todos devem se empenhar da melhor maneira possível. A modernidade é uma grande ferramenta para usar e alavancar a carreira. O mais importante é ter uma carreira estruturada e contínua”, disse o gerente-geral.

TECNOLOGIA

O diretor do Project Management Institute, PMI-ES, entidade especializada na área de gerenciamento de projetos, Fábio Cretton de Souza, ressalta que as novas ge-

DICA DO RH

“QUANTO MAIS MATURIDADE, MAIS CHANCE DE CRESCER”

Fábio Letieri

Gerente de RH da Garoto



Os jovens possuem um dinamismo em excesso. Segundo o gerente de Recursos Humanos da Chocolates Garoto, Fábio Letieri, cabe às empresas oferecerem oportunidades para que eles experimentem outras áreas,

ou seja, oferecer uma multifuncionalidade. “É o que acontece com os programas de trainee, onde o jovem conhece vários setores da corporação”, disse. Letieri afirma que os jovens estão conectados com o mundo e preocupados

com a ética, integridade e sustentabilidade. Por outro lado, segundo o executivo, as empresas esperam pessoas que tenham paixão pelo que fazem, criatividade, dinamismo e versatilidade. “Existe espaço para todos”.

rações já nasceram focadas em tecnologia e isso pode trazer problemas de relacionamento.

“Ao trabalhar em projetos, é necessário tratar com pessoas. É por isso que o gerente de projetos precisa ser um pouco psicólogo. Dependendo do mercado, há uma grande rotatividade dentro das empresas. Por conta disso, é preciso oferecer planos de carreiras definidos e eventos de integração, por exemplo”, disse.

O estudante de Engenharia de Produção, Leandro Barcellos de Passos, de 22 anos, destaca que o estágio na ArcelorMittal Tubarão proporciona um grande aprendizado. “O mercado para engenheiros está aquecido e acredito ter boas oportunidades por conta do curso que estou fazendo”, disse.

Geração troca muito de empresa

Os jovens estão cada vez mais inquietos. Por conta disso, eles fazem constantes movimentações nas carreiras e não investem em ciclos maiores dentro das corporações. Segundo o sócio-gerente regional da Asap, Rafael Meneses, esse tipo de atitude provoca reflexos na formação de líderes.

“Devido à grande oferta de trabalho, o profissional fica motivado a experimentar novas funções e dedica, aproximadamente, dois anos em uma empresa. Esse período impossibilita o fechamento de ciclos e o ganho de experiência para assumir o papel de líder dentro de uma companhia”.

ANÁLISE

Competência e comprometimento são prioridade

Cada tipo de negócio exige um perfil profissional adequado, mas há algo do qual não se pode fugir: todo profissional precisa ser competente e comprometido com o que faz. Convictas disso, cada dia mais as empresas buscam no mercado de trabalho pessoas dispostas a aprender e abertas às novidades, bem como comprometidas com

suas metas. A empresa sabe que o grande diferencial para vencer a concorrência está em seu valor humano, capaz de analisar, decidir e recriar produtos, processos, serviços. Muitas empresas optam por moldar seus funcionários desde o início, tendo como diretrizes seus valores, visão e missão. Diante disso, captam jovens em formação com

disposição e interesse em fazer carreira e usam isso a seu favor. As empresas precisam, com maior velocidade, se preparar e criar um plano de carreira desafiador para esse jovem, que se movimenta com agilidade e busca resultados e crescimento em curto prazo.

—
JOSSYL NADER
CONSELHEIRO DA ABRH-ES

OS DOIS LADOS DA MOEDA

O que os jovens esperam das empresas

▼ Desafios

Os jovens gostam de desafios e reconhecimento.

▼ Prazer

A nova geração busca associar trabalho com prazer.

▼ Metas

Traçar metas desafiadoras pode ser uma maneira de reter talentos.

▼ Flexibilidade

A criatividade e a

inovação fazem parte do universo dos jovens. Com isso, eles querem trabalhar em empresas que permitam um ambiente mais flexível.

▼ Redes sociais

Os jovens estão conectados com o mundo por meio das redes sociais. Eles estão preocupados com a integridade, com a ética e a sustentabilidade.

O que as empresas esperam dos jovens

▼ Comprometimento

De acordo com

especialistas, as companhias esperam comprometimento, conhecimento e atitude dos jovens.

▼ Integração

Os jovens trazem ideias novas para as empresas. Por conta disso, os líderes devem traçar políticas de relacionamento para que haja integração entre as gerações.

▼ Maturidade

Quanto mais maturidade, mais oportunidade para crescer.