

## JUVENTUDE CONECTADA

“Para mim, trabalho não é só bater ponto. Tem que ser algo que eu me identifique e me empenhe”

—  
**GEORGIA CALIL,**  
18 anos



“Busco o trabalho que possa mudar a vida de alguém, um projeto que possa melhorar o mundo”

—  
**FERNANDA FAVALESSA,**  
17 ANOS

MARCELO PREST

# A GERAÇÃO QUE VAI MUDAR A FORMA DE TRABALHAR

## Jovens do grupo Z encaram trabalho à noite e no final de semana

▄ **LUÍSA TORRE**  
ltorre@redgazeta.com.br

Eles não conheceram um mundo sem internet, estão conectados o tempo todo e querem tudo para agora. Querem ser ouvidos, admiram chefes mais pela competência que pela hierarquia e torcem o nariz para horários de trabalho pouco flexíveis. Essa é a geração Z, dos jovens que nasceram depois de 1995 e que agora começam a entrar no mercado de trabalho – e são também os que vão mudá-lo.

Uma pesquisa realizada pela agência TNS, que consultou pessoas entre 15 e 20 anos, revelou que essa é uma geração que terá disposição para trabalhar por mais horas e nos fins de semana que seus colegas mais velhos. Entre 2 mil consultados, 58% dos integrantes da geração Z disseram que trabalhariam à noite e nos fins de semana em troca de salários maiores, contra 45% da geração Y (os nascidos entre 1980 e 1995).

Essa é a opinião das estudantes de Direito Fernanda Favalessa, de 17 anos, e Georgia Calil, 18. Elas fazem parte de um grupo da FDV que ganha

### JUVENTUDE DIGITAL

#### ▼ Geração Z

Nascidos a partir da segunda metade dos anos 1990, os nativos dessa geração já nasceram em meio a um mundo digital e na era da internet. Desde criança, eles já conhecem os computadores, notebooks e smartphones.

#### ▼ Em números

Estima-se que 34,9 milhões de brasileiros se enquadrem nesse perfil, cerca de 16% da população. São jovens

que não separam o mundo online do offline e já representam 2% da força de trabalho, ou 2 milhões de brasileiros, devendo chegar a 20% em 2020.

#### ▼ Características

São jovens inquietos, menos fiéis às marcas e adaptados a realizar tarefas múltiplas. São imediatistas, críticos, dinâmicos e não gostam de hierarquias, nem de horários pouco flexíveis. São inovadores, querem ter voz e ter suas opiniões

e ideias levadas em consideração.

#### ▼ Internet

Para mais da metade da geração Z, segundo o Ibope, a internet é a principal fonte de entretenimento (71% usam frequentemente as redes sociais).

#### ▼ Trabalho

Os nativos da geração Z não se submetem a condições de trabalho que não os satisfaçam, mas não são arrogantes – apenas sabem o que querem. 58% dos

integrantes da geração Z disseram que trabalhariam à noite e nos fins de semana em troca de salários maiores.

#### ▼ Motivação

Entre as gerações, os integrantes da Z consultados mostraram a maior motivação pelo dinheiro, embora 74% deles digam que o trabalho deveria ter uma finalidade maior que a de receber um salário.

bolsas para fazerem trabalhos extras, dar opiniões a diretores e ajudarem na parte de sustentabilidade da universidade.

“Não vejo problema em trabalhar mais, desde que eu ganhe por isso. Trabalho não é só bater ponto, tem que ser algo que eu me identifique e me empenhe, porque influencia na vida inteira. Cumprir 8 horas diárias e esquecer o que fez o dia inteiro não é meu perfil”, conta Georgia.

Para Fernanda, flexi-

bilidade é a principal qualidade que um emprego pode ter. “O que procuro num emprego? Primeiro, flexibilidade, depois remuneração boa, e também ter uma boa localização para não perder muitas horas no trânsito. E ainda que as pessoas tenham um bom comportamento, um chefe que me deixe confortável”, acrescenta.

Entre as gerações, os integrantes da Z mostraram maior motivação pelo di-

neiro, embora 74% deles digam que o trabalho deveria ter uma finalidade maior que a de receber um salário, contra 45% da geração Y, 40% da geração X (nascidos entre 1960 e 1980) e 33% dos nascidos pós-Segunda Guerra, os Baby Boomers.

Essa é uma característica marcante da geração Z, segundo a gerente na Randstad Professionals, Martina Zago. “É uma geração de profissionais a que o mercado vai ter que se adaptar.

Eles têm que gostar do trabalho, ou não vai fluir. São imediatistas, com ideias muitas vezes inovadoras, e buscam emprego onde querem estar. Estão dispostos a trabalhar cada vez mais, mas querem ter um horário diferente, para conciliar o tempo deles com projetos pessoais”, comenta.

Segundo o coordenador do Master em Liderança e Gestão de pessoas da FGV, João Baptista Brandão, enquanto as gerações que hoje são mais velhas foram

educadas para a obediência, esse jovem tem uma atitude mental de questionar. “E ele tem argumentos bons. Eles também obedecem, mas precisam encontrar sentido nisso. É um jovem cercado de informação e sabe que há opções”.

Ele vai trabalhar bastante, mas precisa de uma contrapartida, que pode ser um bônus alto, uma progressão na carreira, morar fora do país, diz Brandão. “Por isso, as empresas precisam desenvolver contrapartidas interessantes para eles não desanimarem e irem embora”, acrescenta.

A professora do mestrado em Administração e de Gestão de Carreiras do Ibmecc, Lucia Oliveira, lembra, no entanto, que no Brasil, ainda não há pesquisa sobre a geração e que em geral essas projeções são sobre o jovem de classe média urbana.

“A gente não sabe até que ponto essas são características de uma geração ou de ser jovem. Uma coisa é trocar de emprego porque não está legal sendo jovem, mas aos 35 anos talvez eles não serão assim. Nem tudo é geração. Parte é juventude”, avalia.

NOVO MODELO

# Mercado vai dar adeus à jornada fixa

**Tendência é de trabalho em horários flexíveis e sem precisar ir ao escritório**

Se o caminho por onde o mercado de trabalho tende a ir é o da flexibilização dos horários e até do local de trabalho, com a chegada da geração Z esse processo deve se intensificar.

O futuro aponta mais para o modelo de prazo por projetos do que para 8 horas diárias na cadeira do trabalho. É o que explica o professor João Baptista Brandão, coordenador do Master em Liderança e Gestão de pessoas da FGV.

“As empresas estão caminhando, isso já existe em projetos de inovação, para dar liberdade, autonomia. Não precisam trabalhar 8 horas seguidas. Mas o funcionário tem que fazer uma entrega e

essa entrega é em uma semana. Pode trabalhar de dia, de noite. Mas ele tem que entregar o projeto. E os jovens gostam de atuar em projetos, dando liberdade para trabalhar mas com prazo de entrega. A tendência é que as empresas trabalhem assim”.

Para Brandão, esse é o modelo do futuro: contratar alguém à distância para fazer um projeto com custo e prazo. “Ele pode escolher quando trabalhar mas fica responsável pela consequência do que faz. Essa é uma forte tendência”, indica.

“Até porque o trabalho está no celular, no computador, em qualquer lugar, a qualquer hora”, complementa a professora do mestrado em Administração e de Gestão de Carreiras do Ibmec,

Lucia Oliveira.

“A gente tem aí uma questão jurídica trabalhista, mas já faz parte da realidade das pessoas. E com a entrada de mais jovens no mercado isso tende a se fortalecer, porque o smartphone permite trabalhar de qualquer lugar a qualquer hora. O WhatsApp hoje já é usado para questões corporativas, isso é uma tendência que é difícil reverter. A gente sempre vê a mensagem, no fim de semana, à noite, a qualquer momento”, observa.

Para ela, a ida física ao trabalho também deve ser reduzida. “Especialmente nos grandes centros onde gasta-se muito tempo de deslocamento, mas depende muito do trabalho. Para um trabalho intelectual, é mais fácil ficar em casa. Para a fábrica, não”, ressalva.

## Mais flexível, mais produtivo

Na área da Ciência da Computação, Juliana Busato, de 19 anos, conta que o trabalho que escolheu é de criação o tempo todo. Aluna do 1º período da Faesa, ela diz que busca flexibilidade e um trabalho estimulante.

“Se o trabalho for mais flexível, acredito que rende mais. Hoje os empregos têm muitas regras, você é limitado a ficar na cadeira fazendo o que tem que fazer, tem hora. Não tem como pensar e criar assim”, diz ela, que acrescenta que trabalharia mais horas e nos finais de semana em troca de uma remuneração melhor e de poder aproveitar seu tempo da maneira que quiser.

Não dar liberdade

nem voz ao funcionário e ter hierarquias rígidas são, para Juliana, os principais defeitos das empresas atuais.

“Trabalhar por obrigação não me satisfaz e não vai render. Acho

melhor fazer o que eu gosto. Eu me vejo desenvolvendo habilidades, mas não penso em ser chefe.

No futuro, penso em empreender na área de tecnologia. Sei que tem que trabalhar bastante, mas não me importo com isso”, completa.



**Juliana Busato quer liberdade para criar**

VITOR JUBINI

## PERFIL DAS GERAÇÕES

### BABY BOOMERS



Filhos da Segunda Guerra Mundial, nascidos entre 1946 e 1964,

hoje são aqueles que estão saindo do mercado.

▼ Possuem renda mais consolidada

▼ Têm um padrão de vida mais estável

▼ Valorizam o status e o crescimento profissional

▼ Funcionários fiéis às organizações em que trabalham, fazem vínculo com a empresa.

▼ Necessitam de justificativas profundas e estruturadas para tomar decisões.

### GERAÇÃO X



Composta dos filhos dos Baby Boomers, são aqueles nascidos entre os anos 1960 e 1980.

▼ Busca da individualidade sem a perda da convivência em grupo.

▼ Procura liberdade

▼ Gostam da informalidade no trabalho e buscam equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

▼ Não se fidelizam às organizações.

▼ Trabalham com entusiasmo quando possuem foco definido e têm necessidade de feedback.

### GERAÇÃO Y



Nascidos em um mundo que estava se tornando uma grande rede global

graças à internet, são aqueles que vieram ao mundo entre 1980 e 1995

▼ Não é fiel a marcas e busca inovação nos produtos que consome

▼ É multitarefa.

▼ São informais, agitados, ansiosos, imediatistas e vivem com sobrecarga de informações

▼ Admiram a competência real e não a hierarquia

▼ Têm desejo constante por novas experiências,

o que no trabalho resulta em querer uma ascensão rápida.

### GERAÇÃO Z



Indivíduos nascidos entre 1995 e 2010, já nasceram na era da

internet, conectados através de dispositivos portáteis. Outra característica é a preocupação com o meio ambiente.

▼ Semelhante à geração Y, a geração Z não é fiel a marcas, vive em função de inovações tecnológicas e prefere o mundo virtual ao real.

▼ Não há mais a necessidade de um computador: a internet está presente em todos os seus equipamentos.

▼ São multitarefa

▼ Não são fiéis a trabalhos ou empregos que não estejam de acordo com suas crenças.

▼ Necessidade de interação e exposição de opinião.

## Trabalho também é visto como diversão

“Vejo meu trabalho como diversão mesmo. Se você trabalha em uma coisa que gosta, no meu caso jogos, você trabalha com entusiasmo”. Essa é a visão de Onilson dos Santos Teixeira, de 18 anos. Aluno do 4º

período de Jogos Digitais da Faesa, ele defende que o modelo de trabalho de 8 horas diárias limita a criatividade.

“A todo momento surgem ideias. Um horário flexível, que posso escolher quando trabalhar, seria o ideal. Trabalharia

mais para conseguir alcançar mais dinheiro, acho 8 horas pouco para a gente”, revela ele, que atua desenvolvendo jogos e programando.

No futuro, ele pensa em empreender. “Meu objetivo é criar uma ideia, algo que o mercado não tenha e que tenha demanda. Penso que as minhas ideias podem mudar a vida das pessoas, facilitar a vida delas. É isso que eu busco”, conta.



**Onilson Teixeira pretende empreender**

GUILHERME FERRARI