

Carreiras & empregos

Para anunciar 0800 055 2001

LIDERANÇA

Conversa com o CEO

"Para mim, toda movimentação (de carreira) tem de trazer algo novo, que seja um desafio, que você olhe e fale: isso é uma coisa gostosa de se fazer. A primeira coisa que eu falo para o meu time é acordar com vontade de ir para onde você tem de ir, com vontade de fazer o que tem de fazer", diz o VP Brasil e América Latina da Access, Inon Neves. **PAÍS, 22**



MARCELO CARREIRA / DIVULGAÇÃO ACCESS

PEDEI OTAVIO/APA/Foto PESSOAL

'Empresário júnior' quer crescimento e felicidade

Pesquisa diz quais são as expectativas de quem atua em associações universitárias

Cris Olivette

Para identificar quais são os anseios de carreira de jovens participantes das empresas juniores, a Brasil Júnior – confederação que representa as empresas juniores brasileiras – ouviu 4.915 'empresários juniores', de 22 Estados. Esses empreendimentos são criados dentro de faculdades, comandados pelos alunos e vendem seus serviços e produtos com preços abaixo do mercado.

"Nosso objetivo é entender quais são as empresas dos sonhos desses jovens, suas aspirações de futuro, líderes inspiradores e quais são as características de trabalho que os atraem", diz a presidente da Brasil Júnior, Carolina Utimura. Segundo ela, essas universitárias têm um perfil bem específico, portam vivência empresarial durante a graduação. "Eles têm maior 'criticidade' e um jeito diferente de olhar o mercado." Carolina considera que o re-

sultado que mais chama a atenção é o que se refere ao que o jovem mais busca em uma empresa. "A pesquisa aponta que 36% deles querem um ambiente que proporcione treinamento e desenvolvimento pessoal, um ambiente no qual estejam sempre aprendendo. Enquanto 35% buscam felicidade no trabalho."

Segundo ela, esse dado representa um grande insight, porque mesmo já tendo tido uma trajetória de grande aprendizagem dentro da empresa júnior, eles não querem que esse aprendizado morra quando ingressarem no mercado formal.

Dica. Carolina diz que as empresas precisam enxergar esse aspecto e oferecer um ambiente favorável para o desenvolvimento, para que elas cresçam junto. "É uma característica bem forte dessa geração e as empresas que entendem isso estão se saindo melhor nas contratações."

Aluno do quinto ano de engenharia de produção da Universi-



Experiência. Antes de ter seu próprio negócio, Lobato quer trabalhar no mercado formal

dade Federal do Rio de Janeiro, Diogo Lobato trabalha desde 2016 na Federação de Empresas Juniores do Rio de Janeiro – a Rio Júnior. "Antes disso, fui coordenador de projetos e gerente de uma empresa júnior. Hoje, sou diretor de operações na Rio Júnior", conta.

Lobato afirma que quer passar por algumas empresas como McKinsey e Falconi, antes de empreender. "Hoje, faço estágio em uma empresa que está começando. É interessante acompanhar esse período, observar as dificuldades e entender como os problemas são solucionados."

Depois de formado, pretende

passar por uma grande consultoria. "Para um engenheiro, esse é o tipo de trabalho no qual dá para aprender muito sobre várias áreas, além de conhecer muitas pessoas."

A diretora de marketing da empresa júnior da Universidade do Pará, Amanda Almeida, que está no quarto ano de engenharia de produção, diz que deve muito à empresa júnior, pela vivência empresarial obtida até o momento.

"Quem tem essa experiência, entra no mercado de trabalho muito capacitado, porque vivenciamos na pele o aprendizado. Quero trabalhar em empresa que proporcione desenvolvimento profissional e onde eu possa ampliar minha liderança."

A experiência que teve durante o ensino médio no projeto Junior Achievement, no qual os estudantes do segundo ano criam uma empresa, aguçou o espírito empreendedor de Ian Lucatelli.

"Quando o projeto acabou, fiquei um pouco decepcionado e minha mãe me disse que na faculdade eu poderia trabalhar na

'Foi-se o tempo em que se trabalhava só pelo salário'

● A coach de bem-estar e presidente do Instituto Viver o Bem-estar, Flávia Motta, afirma que o tema 'realização profissional' está cada vez mais em evidência, e felicidade no trabalho está associada a ele. Segundo ela, profissionais experientes realizam transição de carreira em busca dessa felicidade. Tanto que um dos segmentos de coaching mais pro-

curados é o da realização profissional. "Com a pesquisa da Brasil Júnior, na qual 35% dos jovens entrevistados se identificam com o atributo: felicidade no trabalho, vemos que a preocupação também existe entre os jovens." Flávia afirma que a felicidade profissional gera ligação positiva em outras esferas da vida: física, relacional e espiritual. Segundo ela, atuar com o que ama, em local congruente com os valores do jovem é a tradução de felicidade no trabalho. "Foi-se o tempo em que se trabalhava somente pelo salário", ressalta.

empresa júnior, que é comandada pelos estudantes. Em 2015, ao entrar na Universidade do Estado do Rio de Janeiro, pletei uma vaga na empresa júnior."

Aluno do segundo ano de administração, Lucatelli agora ocupa a presidência da entidade. "O mercado valoriza muito essa experiência, tanto que a Ambev, empresa na qual os em-

presários juniores' mais querem entrar, tem processo seletivo específico para esse público", conta.

Antes de empreender, o jovem de 20 anos quer atuar no mercado formal. "Quero saber como é ser funcionário. É importante que o empreendedor tenha empatia e saiba se colocar no lugar do outro."

Dados

36% dos empresários juniores querem trabalhar em empresa que ofereça desenvolvimento profissional, 35% buscam felicidade no trabalho, enquanto 25% querem oportunidade de liderança

34% é percentual de universitários de empresas juniores que pretendem atuar no setor privado. 24% ainda não se decidiram, 17% querem criar a própria empresa a longo prazo e 13 a médio prazo

1º

lugar da empresa dos sonhos para trabalhar no futuro aparece o Google. A Ambev aparece em segundo nessa categoria e em primeiro como empresa dos sonhos para estagiar pelo 3º ano

ENTREVISTA

Renato Mendes, sócio da Orgânica Evolução Exponencial

'Jovem da nova economia quer ter alinhamento de propósito'

Especialista diz que ciclo dentro das companhias são mais curtos e para reter talentos é preciso entender o novo perfil

● Como é possível acelerar a carreira dos jovens?

Entendemos que os cursos oferecidos pelas faculdades não suprem totalmente as necessidades dos jovens. Nossos cursos abordam a realidade do mercado com o objetivo de ajudá-los a entender como tomar decisões de carreira, desde o aspecto vocacional e de busca de propósito até com a adoção de técnicas de comunicação e construção de marca pessoal.

● Os cursos também abordam a

questão do empreendedorismo? Consideramos é mais um estado de espírito. Para ser empreendedor não é preciso abrir o próprio negócio. Os jovens estão percebendo que podem empreender dentro de uma empresa. E as empresas que já entenderam isso estão sendo cada vez mais bem-sucedidas na retenção de talentos.

● Em que sentido as empresas saem na frente? Muitas companhias nos procuram pedindo ajuda, porque não estão conseguindo atrair novos talentos. Grandes empresas, algumas mais tradicionais, ainda não entenderam que o jovem da nova economia não está interessado apenas em construir carreira e ganhar

dinheiro. Ele tem de ter minimamente um alinhamento de propósito naquilo que está fazendo. Empresas que entendem isso e dão alguma liberdade ao profissional, saem na frente e ganham eficiência na captação e retenção de novos talentos.

● Qual a diferença entre a nova e velha economia?

A grande diferença entre o que chamamos de velha e nova economia. Na velha economia as empresas se preocupam em produzir olhando para dentro. Ela é baseada na lógica da revolução industrial, que pressupõe produção em série, enquanto as empresas empurram os produtos para os consumidores.

Evolução. Mendes cria cursos de orientação vocacional e aceleração de carreira



DANIEL MAGALHÃES/DIVULGAÇÃO ORGANIZA

● E a lógica da nova economia?

A grande sacada das empresas da nova economia que alcançam crescimento exponencial é que elas orientam a produção e toda a estratégia de negócio ao consumidor. Isso quer dizer que ela precisa aprimorar os produtos a partir das demandas dos consumidores, com inovação contínua.

● São essas empresas que mais atraem os jovens?

Sim, pelo estudo da Brasil Júnior vemos Google e Ambev se destacando. São empresas de setores completamente distintos. Mas todos sabem que o programa de trainee da Ambev é reconhecido pela formação altamente qualificada de talentos. O desafio deles é de reten-

ção, porque muitos jovens aproveitam essa qualificação como trampolim para o empreendedorismo.

● Porque o setor público deixou de ser atrativo?

Esse é um aspecto interessante. Nas gerações anteriores, as pessoas eram treinadas para entrar em uma boa faculdade e encontrar um bom emprego, no qual deveriam passar a vida inteira. Isso era sinônimo de sucesso para as famílias.

● O que mudou?

Hoje, os ciclos dentro das empresas são mais curtos. Se as outras gerações buscavam segurança primordialmente, essa geração busca muito mais realização. Isso se traduz de várias formas e é natural que o emprego público fique menos atraente. É no cenário atual de crise profunda das instituições, ele fica menos atraente ainda. As demandas mudaram. O jovem não é alguém só movido por dinheiro, ele busca realização profissional e propósito.