

R&S summit

RESUMO

O que os jovens esperam dos processos de seleção - Transcrição

Introdução

A palestra apresentou os principais resultados da pesquisa **Carreira dos Sonhos**, realizada há 24 anos pela Companhia de Talentos, que ouviu mais de 73 mil pessoas, sendo quase 60 mil jovens nesta edição.

O foco foi compreender como o público jovem enxerga o trabalho, quais fatores influenciam sua relação com as empresas e o que espera dos processos seletivos. A principal conclusão é que houve uma mudança profunda na forma como o trabalho ocupa espaço na vida das pessoas: ele continua importante, mas deixou de ser o centro da identidade e da realização pessoal.

Principais conceitos

O trabalho deixou de ser o centro da vida

A pesquisa identificou que o jovem organiza sua vida a partir do bem-estar e não mais em torno do trabalho.

Os principais movimentos observados foram:

- O impacto do trabalho na saúde mental passou a ser um fator central de decisão.
- O trabalho é visto como uma parte importante da vida, mas não como sua totalidade.
- Existe uma busca maior por equilíbrio entre vida pessoal, saúde, lazer, aprendizado e carreira.
- O conceito de sucesso migrou do sucesso profissional para qualidade de vida e bem-estar.

Estabilidade foi redefinida

Para o público jovem, estabilidade não significa mais permanecer décadas na mesma empresa.

Hoje ela é composta por quatro elementos:

- Segurança financeira.
- Segurança formal (com forte valorização do modelo CLT).
- Estabilidade emocional em ambientes saudáveis.
- Desenvolvimento contínuo que mantenha a empregabilidade.

A ideia central é: não importa necessariamente ficar muitos anos na mesma empresa, mas manter a capacidade de continuar empregável no mercado.

Desenvolvimento é o principal fator de escolha

Há 15 anos consecutivos, o desenvolvimento aparece como o principal critério na escolha da empresa dos sonhos.

O jovem procura:

- Aprendizado contínuo.
- Desafios reais.
- Crescimento profissional.
- Desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais.
- Preparação para um mercado em constante transformação.

Reconhecimento é uma das maiores dores

A pesquisa mostrou que a falta de reconhecimento é um dos maiores incômodos na relação com as empresas.

Reconhecimento não significa apenas remuneração.

Os jovens valorizam:

- Consideração pelo esforço realizado.

- Feedbacks frequentes.
- Oportunidades de crescimento.
- Novos desafios.
- Valorização do tempo e da dedicação investidos.

O que os jovens querem que as empresas mudem

As principais demandas apontadas foram:

- Maior flexibilidade de trabalho.
- Melhor valorização e reconhecimento.
- Ambientes saudáveis e não tóxicos.
- Comunicação transparente.
- Maior acesso à inovação e tecnologia.
- Oportunidades reais de desenvolvimento.

O que esperam dos processos seletivos

A principal surpresa da pesquisa foi que os candidatos não pedem experiências sofisticadas ou etapas inovadoras como prioridade.

O que mais valorizam é:

- Receber retorno do processo.
- Saber em que etapa estão.
- Clareza sobre a vaga.
- Transparência nos critérios.
- Sensação de justiça.
- Feedbacks que ajudem no desenvolvimento.

A palestrante destacou que muitas empresas ainda falham no básico: informar candidatos aprovados e reprovados sobre o andamento do processo.

Outros temas importantes

A relação com as empresas virou uma troca constante

A palestrante apresentou o conceito de relação "freemium" com o trabalho:

- No modo "free", o profissional entrega o básico esperado.
- No modo "premium", ele se engaja além do mínimo.

A diferença entre os dois estados depende da percepção de valorização, desenvolvimento, reconhecimento e propósito oferecidos pela organização.

Employer Branding e experiência importam mais do que nunca

Os candidatos querem entender:

- Como é trabalhar na empresa.
- Qual é sua cultura.
- Quais desafios encontrarão.
- Como ocorre o desenvolvimento de carreira.
- Quem são as lideranças.
- Quais oportunidades de crescimento existem.

O processo seletivo passou a ser também uma ferramenta de atração e não apenas de avaliação.

Conclusão

A principal mensagem da palestra é que o jovem continua valorizando o trabalho, mas espera uma relação diferente daquela observada nas gerações anteriores.

Ele busca desenvolvimento, estabilidade por empregabilidade, reconhecimento, flexibilidade e bem-estar. Ao mesmo tempo, espera processos seletivos mais transparentes, humanos e respeitosos.

Para as empresas, o desafio não está apenas em atrair talentos, mas em comunicar claramente sua proposta de valor, proporcionar desenvolvimento contínuo e criar experiências que façam sentido para candidatos e colaboradores em um mercado cada vez mais competitivo e transformado pela tecnologia.