

R&S summit

RESUMO

Como atrair e reter as novas gerações

Introdução

A palestra abordou um dos temas mais discutidos atualmente pelas áreas de RH: a dificuldade de atrair, engajar e reter profissionais da geração Z.

A palestrante apresentou pesquisas nacionais e internacionais, além da experiência da Rede Pavin, especializada em desenvolvimento de jovens e líderes, para explicar quem é essa geração, quais são seus principais comportamentos e como as empresas podem se adaptar para criar relações de trabalho mais sustentáveis e produtivas.

Principais conceitos

A geração Z foi moldada por um contexto diferente

Segundo a palestra, a geração Z cresceu em um ambiente marcado por:

- Hiperconectividade.
- Redes sociais.
- Comunicação instantânea.
- Pandemia durante momentos importantes da entrada na vida adulta.
- Transformações aceleradas do mercado de trabalho.

Esse contexto criou profissionais mais conectados, rápidos e criativos, mas também mais ansiosos, inquietos e imediatistas.

O conceito de sucesso mudou

Um dos pontos centrais foi que a geração Z não enxerga mais sucesso apenas como crescimento profissional ou ascensão hierárquica.

Os principais fatores de sucesso passaram a ser:

- Equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
- Saúde mental.
- Flexibilidade.
- Qualidade de vida.
- Desenvolvimento contínuo.
- Sentimento de pertencimento.

O trabalho continua sendo importante, mas não ocupa mais o papel central que ocupava para gerações anteriores.

Desenvolvimento é uma prioridade

Os jovens valorizam fortemente:

- Aprendizado constante.
- Novos desafios.
- Desenvolvimento de habilidades.
- Projetos que permitam crescimento.

A percepção de evolução é um dos principais fatores de permanência nas empresas. Quando o jovem sente que está estagnado, a tendência de buscar novas oportunidades aumenta significativamente.

A retenção é um problema real

A palestrante apresentou dados que mostram:

- 42% dos pedidos de demissão no Brasil vieram de jovens entre 18 e 24 anos.
- O tempo médio de permanência da geração Z nas empresas é inferior ao observado nas gerações anteriores.
- Empresas de diferentes setores enfrentam dificuldades para reter esses profissionais.

Quiet Ambition e Quiet Quitting

A palestra explorou dois movimentos que vêm ganhando força:

Quiet Ambition

- Jovens que deixam de perseguir promoções agressivamente.
- Priorizam qualidade de vida em vez de crescimento acelerado.
- Nem sempre enxergam posições de liderança como desejáveis.

Quiet Quitting

- Profissionais que executam apenas o escopo formal do trabalho.
- Não necessariamente por preguiça, mas muitas vezes por sobrecarga ou falta de propósito percebido.

O impacto das redes sociais

As redes sociais influenciam fortemente essa geração:

- Aumentam comparações constantes.
- Criam expectativas elevadas sobre carreira e sucesso.
- Reforçam ansiedade e insegurança.
- Influenciam a forma como os jovens enxergam trabalho, liderança e crescimento profissional.

O que as empresas podem fazer

A palestrante destacou três caminhos principais:

1. **Revisar benefícios e flexibilidade**
 - Home office.
 - Horários flexíveis.
 - Programas de bem-estar.
 - Benefícios voltados à qualidade de vida.
2. **Criar alinhamento de expectativas**
 - Transparência desde o recrutamento.

- Clareza sobre cultura, rotina e responsabilidades.
- Conversas frequentes após a contratação.

3. **Dar contexto e propósito ao trabalho**

- Mostrar o impacto das atividades.
- Explicar a importância da função.
- Criar projetos que estimulem protagonismo e participação.

O recrutamento precisa mudar

Para atrair melhor esse público, a palestra recomendou:

- Processos seletivos mais rápidos.
- Comunicação clara.
- Feedbacks frequentes.
- Fortalecimento da cultura organizacional durante a seleção.
- Uso de pesquisas para entender o que os jovens realmente valorizam.

Conclusão

A principal mensagem da palestra foi que os desafios com a geração Z não são exclusivos de uma empresa ou setor, mas refletem mudanças profundas na forma como os jovens enxergam trabalho, sucesso e qualidade de vida.

Em vez de tratar o tema como um conflito geracional, a recomendação é compreender os novos motivadores dessa geração e adaptar processos, lideranças e ambientes de trabalho para construir relações mais produtivas e sustentáveis.

Segundo a palestrante, a retenção e o engajamento dos jovens dependerão cada vez mais da capacidade das empresas de oferecer desenvolvimento, propósito, flexibilidade e experiências de trabalho que façam sentido para essa nova geração.