

PREPARAÇÃO

Empresas investem cada vez mais em treinamentos para o ingresso da geração Z no mercado. Esses jovens representam 22% da população brasileira e serão parte expressiva da força de trabalho no país

Fotos: Arquivo pessoal



Capacitação direcionada

» MARIA EDUARDA LAVOCAT*

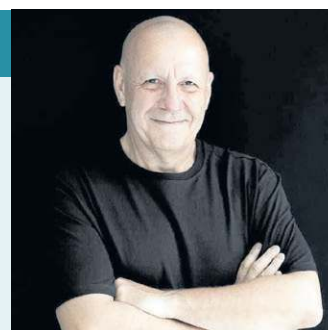
Segundo dados do Glassdoor, site americano no qual funcionários atuais e ex-funcionários avaliam anonimamente as empresas, a geração Z deve ultrapassar os baby boomers (nascidos entre 1946 e 1964) na força de trabalho ainda neste ano. Pensando nisso, empresas estão investindo em programas preparatórios para esses profissionais, com o intuito de desenvolver habilidades exigidas pelo mercado. “Temos muitos talentos disponíveis, o ponto é que não estamos conseguindo alcançá-los utilizando os mesmos recursos de atração e retenção. Não precisamos ir muito longe: há duas décadas, não existiam muitas das profissões que temos hoje. Como as possibilidades de carreiras são infinitas, muitos não sabem claramente onde querem chegar e isso impede que eles se destaquem com características específicas. O talento existe, mas é preciso alinhar as expectativas, treiná-los e conectá-los com as oportunidades existentes no momento”, conta Daniel Eis, diretor de Receita da Contmatic.

Especializada em soluções para as áreas contábil, fiscal e trabalhista, a Contmatic é um

Palavra de especialista

A geração Z é muito diferente das gerações anteriores. Talvez só a geração hippie tenha sido mais revolucionária do que a geração Z. O que os mais velhos, às vezes, não entendem é que a geração Z já veio ao mundo quando existia internet, computador, celulares, redes sociais. Então, ela é regida por outros valores e não olha para a autoridade de baixo para cima, ela olha no mesmo plano. Isso faz com que ela lide com a liderança de uma forma diferente, porque a liderança, no passado, era basicamente imposta, e hoje,

precisa ser conquistada. Agora, como atrair os jovens? É fácil! É ter condições de trabalho legais e que sejam diferentes das que eles viram dos seus pais. Os pais, sempre estressados e trabalhando muito, fizeram com que a geração Z visse que trabalhar não é a única coisa na vida. Se as empresas não olharem para isso, o pessoal da geração Z entra, fica um mês e sai. Já para reter, é praticamente impossível, porque eles não vêm com aquele gene que as gerações anteriores tinham de fazer carreira dentro dos lugares. Eles vieram



ao mundo para ter experiências e, quando terminar o ciclo em alguma empresa, eles saem, mesmo gostando de trabalhar lá.

Dado Schneider, professor e expert em zoomers

exemplo de empresa que compartilha dessa visão. Por meio do programa Contador do Futuro, a empresa proporciona a jovens de 16 a 24 anos a chance de ingressar na área contábil. Os escolhidos recebem acesso gratuito a uma trilha de estudos exclusiva na plataforma Contmatic Academy. Após concluir essa trilha, os participantes avançam para o processo de recrutamento e seleção com as empresas parceiras do projeto. Os escritórios de contabilidade disponibilizaram mais de 20 vagas exclusivas para os participantes. Além

disso, os aprovados terão direito a descontos especiais em cursos de graduação em ciências contábeis nas universidades parceiras.

“Estamos reunindo jovens que buscam por oportunidade, empresas que buscam mão de obra qualificada e universidades e instituições de ensino profissionalizantes para oferecer uma educação continuada de qualidade. Tudo oferecido de forma gratuita para todos os envolvidos. Estamos com a primeira turma entrando na reta final do projeto. Foram mais de 100 jovens inscritos, muitos deles são alunos

de Escolas Técnicas Estaduais ou das Faculdades de Tecnologia do Estado de São Paulo (Fatecs). A segunda turma está projetada para começar em outubro. Como estamos falando de um projeto de um pouco mais de dois meses para ser finalizado, teremos a segunda turma encerrando em dezembro”, detalha Daniel.

A Transfero, empresa de soluções financeiras em tecnologia blockchain, também segue esse fluxo de capacitação. A chamada Transfero Academy aceita jovens maiores de 18 anos com um mínimo de conhecimento em

tecnologia e dispostas a passar por um treinamento intensivo de seis meses. O programa concede uma bolsa para evitar a evasão durante o treinamento e proporciona um ambiente propício ao aprendizado, oferecendo computador, fones de ouvido e monitor extra. O conteúdo é voltado para o mercado de trabalho, com desafios reais da empresa e de seus parceiros. Além da formação técnica, o programa inclui educação financeira e familiar.

“Em 2020, durante a pandemia, enfrentamos uma escassez de profissionais qualificados no mercado, o que dificultava a contratação de estagiários e profissionais júnior. Também houve crise pessoal minha, pois meu time só contratava pessoas de faculdades renomadas, e a minha formação não era em uma dessas instituições. Minha dúvida era: seria possível formar alguém que não possui uma boa formação em seis meses”, explica Márlyson Silva, CEO da Transfero. “Nosso projeto alcançou 95% de empregabilidade após a primeira turma e 93% após a segunda. Minha meta pessoal é alcançar 1 milhão de pessoas. Por isso, comecei a fazer parcerias com entidades que possuem estrutura docente, como o projeto Código Brazuca, no Rio de Janeiro, e o Senac, em Copacabana”, completa. (ME)