

GESTÃO

Nativos digitais, um novo valor

Especialistas em desenvolvimento humano ressaltam a importância da adaptação dos modelos de gestão à Geração Alpha

» PATRICK SELVATTI

Se as diferenças entre X, Y e Z exigiam adaptações, a entrada da Geração Alpha promete elevar o nível de transformação. Nascidos a partir de 2010, esses jovens são a primeira geração totalmente digital e estarão mais distantes do modelo de gestão tradicional. A conselheira do CRA-DF e consultora especialista em Desenvolvimento Humano e Organizacional Alexandra Leite alerta para as características fortes dessa geração. “Eles são conectados à tecnologia. Um celular na mão é a extensão do corpo deles. Então, nós temos que começar a pensar em quebrar alguns modelos rígidos, por exemplo, ‘proibido o celular’. Isso aí é a morte para eles. Temos que criar ferramentas e interatividades que envolvam a tecnologia na mão deles e não a proibição”.

Outro ponto crucial é a forma de aprendizado. “O consumo de conteúdo deles é muito pequeno e muito rápido. Um modelo de uma integração de uma manhã inteira explicando normas não vai funcionar. Temos que pensar em micro-learning, em pequenas doses curtas, e incentivar a gamificação”, diz.

Para Alexandra, o principal ponto é a liderança adaptativa. “Os líderes precisam estar preparados, treinados para entender como essa geração funciona e não lutar contra, não ficar ‘na minha

Cesar Tadeu/arquivo pessoal



Alexandra Leite, conselheira do CRA-DF: “O consumo de conteúdo deles é pequeno e rápido”

época não era assim’. A gente precisa respeitar as gerações e, lógico, uma contribuir com a outra”, avalia ela, que defende a criação de ambientes interativos para que as gerações se conheçam. “Unir todas as gerações, cada uma conta um pouquinho como é sua visão, para que se integrem e não se afastem, sem uma achar que a outra está errada”.

O novo formato corporativo gera um grande impacto no mundo trabalhista. “Essa geração vai exigir muito mais um modelo de trabalho flexível, híbrido, adaptável. A CLT é extremamente inflexível. Com certeza, vai ter que existir uma reforma trabalhista, não por um aspecto só tributário, mas pelo aspecto modelo”,

pondera Alexandra Leite. “Para as gerações mais velhas, o fator primordial era a carreira e o salário. Já a geração Z tem o foco na flexibilidade do trabalho e na qualidade de vida. Nós já temos hoje jovens optando em ganhar menos, mas escolhendo trabalhos que permitem o híbrido ou o 100% home office”.

Sem padronizações

Coordenadora de Remuneração e Benefícios na Voke, Samara Xavier, corrobora a visão de Alexandra de que os Alphas chegam esperando que tudo seja simples, ágil e integrado. “O emprego não é só sustento, mas espaço de construção de identidade e im-

Divulgação



Samara Xavier, da empresa Voke, diz que a geração Alpha chega com postura mais questionadora

pacto positivo no mundo”, completa. Ela pontua que, enquanto gerações anteriores, como os Baby Boomers e a Geração X, priorizavam estabilidade e segurança, e os Millennials e a Geração Z buscavam mais flexibilidade e propósito, a Geração Alpha chega com uma postura mais questionadora. E a forma de remuneração precisa acompanhar essa lógica.

“Pacotes prontos e padronizados não fazem sentido. A Alpha cresceu em um mundo de escolhas sob medida — da playlist ao conteúdo digital — e espera o mesmo no trabalho. Querem benefícios personalizáveis, flexibilidade e coerência entre discurso e prática da empresa”, pondera a especialista, que lidera o Grupo

de Estudos de Remuneração da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-MG).

A solução, segundo Alexandra, está em oferecer opções. “Oferecer bonificações que envolvem não só a questão financeira, mas principalmente a questão flexibilidade. Uma pessoa com bom desempenho, de repente, receba a flexibilidade do formato híbrido”.

Ela ressalta, porém, que isso exige uma mudança profunda na gestão. “Se eu vou trabalhar híbrido ou home office, eu preciso ter uma gestão muito estruturada para monitorar não a presença, mas sim, o resultado do trabalho, a entrega. É esse modelo que a gente tem que começar a estruturar com a geração Z, porque nós vemos uma rotatividade muito grande. E quem dirá a geração Alpha, que vai ainda entrar no mercado de trabalho”.

As organizações precisam compreender que o futuro está em curso. A Alpha ainda está entrando no mercado, mas mudanças estruturais demandam tempo — e agir agora é essencial para atrair e reter talentos. “As empresas precisam adotar modelos mais flexíveis, que unam remuneração personalizada, comunicação transparente e reconhecimento ágil. Não é escolher para qual geração olhar, mas construir soluções plurais, que contemplem todas ao mesmo tempo”, reforça Samara.

Nunca tantas gerações trabalharam juntas. Da experiência sólida da Geração X, passando pela maturidade dos Millennials, pela agilidade da Z, até a ousadia da Alpha, o mercado ganha em pluralidade de olhares e práticas. Como sintetiza Henrique Souza: “A multigeracionalidade nos faz adaptar e aprender. De ditados populares antigos a novas formas de resolver problemas, tudo pode ser aproveitado. O desafio é interiorizar conhecimentos tão distintos, mas isso nos enriquece.”