

e.

914  
Ofertas de empregos  
neste caderno

REPRODUÇÃO

MÚLTIPLA ESCOLHA

## Taboão tem 109 vagas

A cidade de Taboão da Serra, na Região Metropolitana de São Paulo, fará concurso para preencher 109 vagas de nível superior. Há oportunidades, entre outros, para arquitetos, psiquiatra, médico da família – cujo ganho com adicionais pode chegar a R\$ 10 mil mensais – professor e engenheiro civil. A remuneração mínima é de R\$ 1.864,50 para o posto de

professor. As inscrições devem ser feitas pelo site [www.zambini.org.br](http://www.zambini.org.br) a partir de amanhã até o dia 26 agosto. A taxa de participação custa R\$ 72,90 e pode ser quitada em qualquer agência bancária. A prova objetiva está prevista para ser realizada no dia 18 de setembro. Data, horário e locais do exame ainda serão confirmados pelos organizadores.

# empregos & carreiras

Para anunciar ☎ (11) 3855-2001

EDSON LOPES JR./JAE

## GERAÇÃO Y

### Entre o mito e a realidade

#### Postura dos jovens no ambiente

de trabalho e maneira de lidar com eles dividem especialistas. Há quem diga que a generalização é um erro e que esses trabalhadores precisam de liderança forte

Pág. E5

# Mão de obra jovem e com estilo próprio. Existe?

A existência da geração Y ainda não é consenso, anos depois de surgir o conceito

**André Zara**  
ESPECIAL PARA O ESTADO

Vanessa Silva, de 26 anos, faz parte da chamada "geração Y". Será? A denominação já é conhecida e as atitudes do jovem desta faixa etária no trabalho são consideradas verdades consolidadas. Dizem que ele muda muito de emprego, pois a família banca a sua educação. Que precisa de desafios, é instável e quer subir rápido na carreira. "Só depois que comecei a trabalhar eu pude financiar minha educação. No primeiro emprego, que era no comércio, a rotina era sempre a mesma, sem perspectiva de melhoras ou crescimento, mas precisava ficar para financiar meus estudos." No atual trabalho, em uma empresa de tecnologia da informação, chegou à coordenadora de suporte. "Não houve pressão nem pressão, tudo aconteceu naturalmente."

O caso de Vanessa mostra os problemas de generalizar ainda mais uma geração inteira. De fato, não existe nem mesmo consenso de quando nasceram os membros da geração Y. Alguns especialistas afirmam que foi no fim da década de 1970 e outros,

no começo da de 1980. Os últimos teriam sido gerados no ano 2000. O recorte começou a surgir nos Estados Unidos, há uma década. Primeiro ganhou o nome de "millenium", posteriormente passando a Y. Há cinco anos a denominação começou a aparecer no setor de recursos humanos das empresas brasileiras.

No entanto, ainda há quem duvide de que essa geração – e os comportamentos atribuídos a ela – seja real. "Há cem anos já existiam pessoas com características assim", diz o consultor em gestão de pessoas, Eduardo Ferraz. "Os jovens têm mudado muito de emprego, pois a economia está aquecida. Estamos vivendo uma época de pleno emprego e existe falta de mão de obra."

**Justificativa.** Segundo ele, a denominação se tornou uma desculpa. "Esse papo de geração Y se tornou alibi para o gestor que não consegue reter os funcionários. Ele justifica que perdeu o empregado porque ele era Y", afirma Ferraz.

Para a professora e coordenadora do núcleo de gestão de pessoas da Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM),



FOTOS: DANIEL TEIXEIRA/RAE

**Não.** Apesar da idade compatível, Vanessa Silva, 26 anos, não tem o comportamento "Y" típico



**Sim.** Albuquerque, 28, diz que sofreu o conflito de gerações

Adriana Gomes, o que acontece é a velha crise entre gerações. "Acaba-se valorizando a questão e alguns funcionários a usam como desculpa para exigir aumento e justificar comportamentos inadequados." Ela faz um questiona-

mento: "A quem interessa discutir isso? É uma moda que é digerida para vender livros e palestras."

Para a vice-presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-Nacional), Elaine Saad, a geração existe sim.

## ● Desculpas

### EDUARDO FERRAZ

CONSULTOR DE GESTÃO

"Esse papo de geração Y se tornou alibi para o gestor que não consegue reter os funcionários. Ele justifica que perdeu porque era Y".



"Eles têm características próprias. O que os difere é a agilidade e o uso da tecnologia – produto de sua época", afirma. Segundo Elaine, o fato se tornou claro para os profissionais de recursos humanos quando surgiram con-

## CATEGORIAS

### ● Tradicionais

Nascidos de 1920 até 1944. São trabalhadores áduros e considerados conservadores e conformistas. Também são leais à corporação e têm valores tradicionalistas

### ● Baby Boomers

Nascidos de 1945 até 1964. Seus valores no trabalho são a busca pelo sucesso, ambição, lealdade a sua carreira e repugnância pela autoridade

### ● Geração X

Nascidos de 1965 até 1979. O que mais prezam é o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Gostam do trabalho em equipe, têm lealdade a relacionamentos e são céticos

### ● Geração Y

Nascidos de 1980 até 2000. Acostumados com mudanças, eles investem no desenvolvimento pessoal, prezam a autonomia e têm um apreço especial pela meritocracia

flitos entre as gerações, e eles precisaram lidar com isso. "Quando se começou a falar das qualidades desse jovem, como ser multitarefa, algumas empresas acharam que ele iria resolver todos os problemas. Acabaram colocando uma confiança abusada nele", conta. Quando a realidade mostrou que não se trava de um ser especial, começou a surgir todo tipo de estereótipos, como de insubordinado.

Francisco Albuquerque, de 28 anos, criador do blog "Nossa geração Y", concorda. "Eu vivi o conflito no ambiente de trabalho com a geração X, por causa da relutância deles a se atualizar. Alguns acabam até impedindo a implantação de novidades. Querem manter status quo na empresa", diz. Para ele, a geração Y é real, "mas não se pode colocar todos na mesma caixa".

Jean Pralong, chefe de pesquisa da cátedra de "novas carreiras" na Escola de Negócios Rouen

## 'Estamos vendo a criação de um mito'

O pesquisador francês apresentou estudo em 2010 afirmando categoricamente que a geração Y não existe.

● **Quando e por que você teve a ideia de pesquisar o assunto?**  
Eu estudo o relacionamento entre indivíduos e companhias, e decidi investigar as diferenças entre gerações em 2009. Na época, nós tínhamos muitos consultores e especialistas começando a apontar as especificidades da geração Y. Porém, eu tinha dúvidas. E é somente por meio de comparação que podemos investigar se realmente existe diferença.

● **Como o estudo foi realizado?**  
O estudo comparou quatro tipos de franceses: estudantes da geração Y, trabalhadores da

geração Y, trabalhadores da geração X e empregados da geração baby boomers.

● **E o que você descobriu?**  
Nossa descoberta mostra que a geração X e Y realmente não são diferentes. Nós notamos que as diferenças mais significativas estão entre estudantes e trabalhadores da própria geração Y. Isso sugere que é o contexto, e não geração, que conduz as atitudes e comportamentos dentro da empresa.

● **Afinal, a geração Y existe ou não?**  
É um caso fascinante: nós estamos acompanhando a criação de um mito. Primeiro, parece que muitos consultores veem isso como marketing. Eles aconselham as companhias co-

mo cooptar esses profissionais com novos salários. Mas os gestores também estão envolvidos: eles reclamam da nova geração. E por que? Não por causa do novo comportamento, pois sabemos que ele não existe. Para mim, as reclamações sobre a geração Y mostram o quanto os gestores estão perdidos nas organizações contemporâneas. Eles foram colocados no poder, mas não sabem realmente que regras deveriam impor. Ao mesmo tempo, a pressão por melhores performances aumentou. Como resultado, eles se sentem perdidos. Deixe-me acrescentar que a geração Y é também uma profecia que se realiza: mesmo que não exista até agora, o quanto mais falamos dela, mais a criamos!

## ENTREVISTA

Bruce Tulgan, presidente da consultoria Rainmaker Thinking

## 'Os especialistas entenderam errado'

Considerado um dos maiores especialistas em geração Y dos EUA, o consultor conduz entrevistas com jovens no ambiente de trabalho desde 1993 e presta consultoria para empresas sobre o tema.

● **Como as empresas americanas estão lidando com a geração Y?**  
Elas estão sofrendo para atrair e selecionar os melhores novos empregados. Além disso, precisam apoiar seu contínuo treinamento e desenvolvimento. E querem reter os melhores.

● **Há muitos estudos nos EUA sobre essa geração? São mais sociológicos ou de marketing?**  
Existem estudos demais para se contabilizar. Mas todo o nosso trabalho é baseado em pesquisas com entrevistas longas

que estamos conduzindo há quase 18 anos com os jovens.

● **Que conselho daria aos gestores brasileiros sobre a geração?**  
Meu ponto de vista é que a maioria dos chamados "especialistas" entenderam a geração Y de maneira errada. Eles argumentam que estas pessoas cresceram com pais protetores e que o jeito certo de geri-los é recompensá-los com troféus só para mostrar. Esses especialistas dizem para os gestores criarem programas neste estilo, tornar o recrutamento um leilão e até diminuir sua autoridade. Na minha opinião, é uma visão fora da realidade. Minha recomendação é que eles precisem de uma liderança forte, não fraca. Os gerentes não devem minar sua autoridade e

fingir que o trabalho é um lugar mais divertido do que é.

● **Existem alguns críticos que dizem que não existe geração Y. Qual a sua opinião?**  
Existem certos estágios no desenvolvimento que as pessoas passam e os Y não são diferentes. O que faz cada geração um pouco diferente são os acidentes da história que ocorrem enquanto eles passam por esses estágios juntamente com outros. Ainda assim, existem tendências na atitude e comportamento que podem ser monitoradas, medidas e propriamente atribuídas a "diferença de geração". Independentemente de ser no Brasil ou EUA, ou em qualquer outro grande país com acesso a mídia global, a existência da geração Y é sentida.

## Oportunidades em Vendas



Visando ampliar a interação com nossos clientes, estamos fortalecendo a nossa estrutura na área de vendas técnicas.

Oferecemos as seguintes oportunidades:

### ENGENHEIROS(as) DE VENDAS e VENDEDORES(as) TÉCNICOS(as)

● Experiência em vendas técnicas, sendo que conhecer equipamentos para geração e tratamento de ar comprimido e a região de atuação será um diferencial;

● Autodirigido, foco em resultados, ótimo negociador e espírito inovador;

● Atuação: São Paulo e interior, Rio, Minas, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul.

### GERENTES DE VENDAS

Experiência em processos de vendas técnicas e no gerenciamento de Equipe de Vendas.

Visite o nosso site e cadastre o seu Currículo em:

[www.atlascopco.com.br](http://www.atlascopco.com.br) - no link Carreiras - envie o seu CV

Sustainable Productivity

Atlas Copco

A Atlas Copco é um grupo industrial internacional, líder nas áreas de compressores, equipamentos para construção e mineração, ferramentas elétricas e sistemas de montagem. O Grupo oferece soluções sustentáveis para o aumento da produtividade dos clientes, através de produtos e serviços inovadores. Fundada em 1873, é sediada em Estocolmo, na Suécia e tem um alcance global que abrange mais de 170 países. Em 2010, a Atlas Copco tinha 33.000 funcionários no mundo e faturamento anual de aproximadamente BEUR 7,3.