

Aos poucos, a chamada Geração Z tem obrigado empresas a ajustar prioridades às demandas desses novos profissionais

LYNE SANTOS

COLABORADORA

Eles fazem parte da chamada Geração Z, nascida entre 1995 e 2010, e aos poucos têm obrigado as empresas a ajustar as suas prioridades. Eles buscam flexibilidade, remuneração e oportunidades de crescimento profissional. O objetivo é que a vaga se adapte ao seu estilo de vida, e não o contrário. Nesse cenário, profissões já não são tão atrativas, como a tríade Medicina, Engenharia e Direito. A mudança traz uma dúvida para a realidade da Baixada Santista, sobretudo a de Cubatão: o jovem de hoje será a mão de obra do futuro nas indústrias da Cidade?

O gerente regional do Centro das Indústrias do Es-



FOTOS DIVULGAÇÃO

É fundamental desenvolver qualificação mais rápida, que estimule trabalhadores, diz gerente regional do Ciesp em Cubatão, Omar Silva Júnior

tado (Ciesp) em Cubatão, Omar Silva Júnior, observa que “a gente deveria se preparar, pois a fila do emprego está acabando. A nossa geração viveu com fila de gente querendo emprego na porta das nossas fábricas, indústrias e estabelecimentos, mas hoje a situação é diferente”.

A análise está relacionada ao crescimento das oportunidades de emprego, levando pessoas a buscarem melhores condições de trabalho e salários, por exemplo. Silva citou pesquisa da LCA Consultoria, segundo

Uma nova geração na indústria: é o desafio

a qual que 7,3 milhões de pessoas pediram demissão no ano passado, um recorde. Delas, 39% tinham escolaridade superior e mais de

25 anos de idade.

“Estamos percebendo que a economia está crescendo mais na área de serviços, que proporciona me-

lhor condição de trabalho, ar refrigerado, mais perto de casa, escritórios mais confortáveis, melhor nível de relacionamento inter-

peçoal. Então, essa já é uma competição grande.”

“Na nossa indústria, temos setores com tecnologia bastante avançada e outros

em que o processo siderúrgico ainda está muito antigo, difícil. Isso exige das pessoas uma condição de trabalho menos confortável”, continua Silva.

Para o gerente, é fundamental desenvolver qualificação mais rápida, que estimule trabalhadores. Nesse sentido, o Ciesp começou a desenvolver, no final do ano passado, um trabalho com Senai, indústrias, prefeitos de serviço, Prefeitura e Governo do Estado para aprimorar a qualificação de trabalhadores com menos escolaridade exigida, como ajudantes gerais.

“O objetivo é que eles possam estar mais estimulados a estudar. Pode ser o primeiro degrau para terem um salário e condição de vida melhores. A indústria é uma porta importante e, através dela, temos a condição de buscar essa qualificação, começar e ir aumentando, principalmente, na área de processos”, menciona.

Omar Silva Júnior também defende melhorias na educação básica, de forma que os jovens cheguem à

universidade mais bem preparados, pois a exigência do emprego qualificado vai ser cada vez maior e está competindo com a Inteligência Artificial (IA).

“Temos um Ensino Médio de altíssima qualidade, com uma estrutura fantástica, mas o ensino básico não depende do Estado, e sim, das prefeituras, e algumas têm mais ou menos recursos. O que vemos na ponta são as pessoas chegando à universidade sem saber escrever, fazer uma conta. Precisamos fazer uma revolução rápida.”

E estas são demandas profissionais e pessoais de empresas

III O professor da Universidade Católica de Santos (UniSantos) e psicólogo organizacional Wagner Tedesco, afirma que o perfil de jovem procurado pelas empresas inclui boa capacidade de comunicação, habilidades interpessoais, proatividade, capacidade de trabalho em equipe, habilidade para ana-

lisar situações, tomar decisões e resolver problemas, disposição para aprender e se adaptar a novos desafios e ética profissional.

Também é essencial bom nível de educação e, dependendo da área de atuação, podem ser valorizados conhecimentos técnicos específicos, pensamento compu-

tacional/tecnológico, visão estratégica do negócio, experiência prévia relevante e fluência em idiomas estrangeiros, relaciona Tedesco, também mestre em Psicologia, Desenvolvimento e Políticas Públicas.

Quanto a conhecimentos técnicos, Wagner Tedesco – que é, ainda, consultor em

Gestão de Pessoas e Organizações do Grupo NPO – lembra que as instituições de ensino da Baixada Santista oferecem cursos que podem preparar os jovens para ingressar no mercado industrial da região, “oferecendo formação técnica e acadêmica, além de estágio prático, que complementam o processo

podem ser vantajosos para os estudantes interessados em seguir carreira”.

A eficácia na preparação dos jovens para ingressar no mercado industrial tem fatores como a qualidade do curso, a atualização dos conteúdos, a infraestrutura disponível e a experiência prática oferecida.

“É importante que os jovens interessados em ingressar nesse mercado avaliem cuidadosamente os cursos, busquem informações sobre a empregabilidade dos formados, conversem com profissionais que atuam na área e façam estágios para adquirir experiência prática”, orienta. (LS)

Grupos valorizam formação de jovens

■ ■ ■ O Grupo Cesari valoriza e investe na contratação de jovens em busca do primeiro emprego, por se tratar de profissionais carregados de grande potencial, vontade de serem inseridos no mercado de trabalho e de iniciar uma jornada de aprendizado e desenvolvimento.

“Por isso, investimos pesado no programa Jovem Aprendiz, em parceria com o Camps Santos, e temos um dos mais altos níveis de aproveitamento do mercado”, diz o coordenador da Universidade Corporativa Cesari, Johnny Feitosa de Sousa.

Segundo ele, a universidade proporciona treinamen-

tos de capacitação e desenvolvimento, com aulas de aprendizagem teórica para a formação profissional, em parceria com o Camps.

“Através do programa Portas Abertas, a Cesari abre espaço para as instituições de ensino realizarem, juntamente com seus alunos, visitas técnicas às instalações da empresa e, com isso, ampliamos a possibilidade de atrair para nossas vagas os melhores talentos”, complementa Sousa.

A Usiminas oferece, por meio de três programas de entrada, oportunidades para jovens se desenvolverem dentro da empresa. O programa Aprendiz é realiza-



Cesari tem uma universidade corporativa para formação profissional

do por meio de parceria entre a Usiminas e instituições de formação profissional, como o Senai. Há, também, o Programa de Estágio, dirigido para áreas operacionais e administrativas nas categorias técnica e superior. E há o Programa de

Trainees, que dura dois anos, voltado para recém-formados em cursos superiores de todo o País.

“Temos um foco importante na indústria do futuro, que muitos já chamam de indústria 5.0, com robótica, automação, inovação, po-



Usiminas oferece oportunidades para desenvolvimento na empresa

tencial criativo e gestão de processos inteligentes. Por isso, em conjunto com as demais indústrias do Polo de Cubatão, via Ciesp, mantemos um diálogo constante com as universidades e escolas técnicas da Baixada Santista, com o objetivo de de-

seenvolver as matrizes educacionais e alinhá-las às demandas atuais das empresas”, explica o vice-presidente Industrial da companhia, Américo Ferreira Neto, que ingressou na empresa há 32 anos como aprendiz do Senai. (LS)