

## 02/04/2013 - Sem transparência, empresas perdem jovens talentos

*Pesquisa realizada pela Page Talent aponta que 68% dos estagiários estão dispostos a trocar de emprego se não houver clareza nas atividades que eles devem realizar na empresa*

Os gestores devem ficar bem atentos às informações que pretendem repassar aos estagiários no momento da contratação. É o que revela recente levantamento realizado pela Page Talent, unidade de negócios da Page Personnel, dedicada ao recrutamento de estagiários e trainees. O estudo mostra que 68% dos estagiários estão dispostos a trocar de emprego se não houver clareza nas atividades que eles devem realizar na empresa.

De acordo com o levantamento, a transparência e clareza nas informações são itens fundamentais para a permanência de um estagiário numa organização. Do total de respondentes, 65% deles continuariam no estágio, mas buscariam outras oportunidades se a empresa não fosse coerente em relação às informações passadas inicialmente. Há 3% afirmando que desistiriam da oportunidade logo de cara. Para outros 32%, não haveria desistência por se tratar de um período de aprendizado.

A pesquisa foi realizada em janeiro e fevereiro deste ano com cerca de 1 mil jovens de 18 a 25 anos.

“Essa geração que está entrando no mercado de trabalho preza muito pela realização pessoal”, afirma Manoela Costa, gerente da consultoria Page Talent. “Eles não buscam apenas um trabalho, e sim algo que traga a eles um sentido maior, de realização. Quando percebem que a empresa não foi transparente na hora da contratação, e que as atividades que vão desenvolver não estão de acordo com os objetivos que queriam atingir com o estágio, eles desistem e partem à procura de outro”, explica.

Diferentemente dos profissionais que estão no alto escalão das companhias, os estagiários estão na empresa para aprender e trabalhar na área que acreditam ser a mais interessante para seu futuro. “Exemplos e atitudes, para os jovens profissionais, são mais importantes do que o cargo ocupado por um profissional ou o nome que a empresa representa”, conta Manoela. “Para eles, o fato de a empresa ter tido esse tipo de comportamento quebra a confiança que o jovem tinha, não só com sua gestão, mas com toda a empresa”, relata.

A consultora faz algumas recomendações aos estagiários que foram contratados para exercer uma atividade e estão realizando outras funções:

Tente se envolver em atividades importantes mostrando, com fatos, por quê acredita estar preparado para tal;

Pense no impacto de suas ações antes de tomar qualquer atitude;

Busque, no seu dia-a-dia de trabalho, aspectos que podem trazê-lo a um local mais próximo de seu objetivo, e saiba traduzir suas atividades de acordo com o que pretendia atingir no início do estágio;

Converse com seu chefe e procure entender o que pode fazer para se aproximar do seu objetivo e para conseguir crescer;

Esteja disponível e tente ver as oportunidades disponíveis em tudo o que executar.

### **Jovens estão de olho nos líderes**

A pesquisa também procurou saber dos jovens talentos se eles se espelhavam na postura de

seu gestor para determinar suas atitudes no dia a dia de trabalho.

Quando questionados a respeito, 79% deles afirmaram se espelhar na postura de seu gestor. Deste total, 42% discordam de algumas tomadas de decisão do chefe, mas que mesmo assim o tem como exemplo e 37% consideram seu chefe com um professor. Para 12%, seu gestor poderia ser mais próximo enquanto 9% discordam do seu chefe com frequência.

“Os jovens precisam de um modelo, de uma diretriz a seguir para que possam se sentir seguros no ambiente de trabalho. Quando isso não acontece, ou porque o chefe não dá a eles o desenvolvimento que procuram, ou porque a oportunidade apresentada não está de acordo com o que esperam, eles desistem”, explica a executiva.

Page Talent é a unidade de negócios da Page Personnel dedicada ao recrutamento de estagiários e trainees

Presente em 21 países e responsável pela contratação de mais de 3 mil profissionais na América Latina, a Page Personnel é dedicada ao recrutamento de profissionais de suporte à gestão e primeira gerência. Está há cinco anos no Brasil e hoje já representa a terceira operação da Page Personnel no mundo.

*Conteúdo Comunicação*