

Por Pedro César Sousa Oliveira (\*)



É possível compreender um indivíduo a partir da sua data de nascimento? A expectativa é que a Geração Z, os nascidos entre 1995-2010, com a Geração Alpha, nascidos entre 2010-2025, somem 50% da força de trabalho em 2030 e não faltam estudos que traçam perfis para os nascidos pós-95 e recém-ingressantes no mercado de trabalho.

Uma pesquisa realizada pela revista americana on-line Intelligent, publicada em janeiro deste ano, aponta que quase 20% dos jovens recém-formados que compareceram a entrevistas de emprego levam um dos pais junto.

A matéria da publicação voltada ao público universitário foi amplamente compartilhada por diferentes títulos no Brasil, dando a conotação de que estamos diante de uma geração fraca,

emocionalmente instável e mais difícil de se trabalhar.

Porém, é preciso esclarecer que a Geração Z, assim como todas as outras, é composta por indivíduos influenciados, sobretudo, pelo impacto que seu local de seu nascimento causa em seu gênero, na sua raça e nas suas oportunidades no mercado de trabalho.

Para o economista brasileiro Carlos Góes, aqueles que entraram no mercado de trabalho após 2015 podem ter vivido duas das piores crises econômicas da nossa história, seja a Crise da Nova Matriz Econômica, que registrou o pior biênio de crescimento de renda desde o início da medição, ou devido à Crise do Coronavírus, que derrubou os empregos em até 16% para mulheres.

Boa parte dessa geração virou adulta em meio aos efeitos de recessões, o que, para a literatura especializada, indica que houve impacto negativo na renda inicial dos trabalhadores; no recrutamento de jovens para o crime organizado; e na esperança.

Ou seja, podemos estar diante de um quantitativo de profissionais que ingressam no mercado de trabalho superqualificados para as posições que conseguem, com menor segurança financeira e acreditando menos em instituições públicas e na meritocracia - o mito fundador de gerações passadas.

Para um programa de conformidade combater o etarismo e impactar diferentes gerações (com a Z inclusa), referidas características devem ser levadas em consideração. Se considerarmos que um programa é composto por Políticas, Treinamentos, Ferramentas e Pessoas, todos esses grupos devem considerar diferentes faixas etárias e suas características.

O código de ética e demais políticas institucionais devem buscar a objetividade e a facilidade no entendimento. Linguagem formal simples, seguido de ilustrações e até versões de resumo para rápida consulta funcionam como estratégias para maior aderência do público. Já sobre treinamentos, o incentivo ao microlearning é essencial em todos os momentos do aprendizado. Vídeos curtos, distribuídos por WhatsApp, desoneram a companhia de manter plataformas de e-learning caras e possuem melhores porcentagens de engajamento.

Em relação às ferramentas, sobretudo sobre o canal de denúncias, deve-se buscar páginas de captação de fácil compreensão para o usuário e oferecer diferentes opções para o relatante, como site via web que seja orientado para a experiência do usuário, bem otimizado para o acesso via mobile, e que tenha escrito ou por vídeo quais informações ele precisa fornecer para um relato qualificado.

Por fim, sobre pessoas, especialmente no papel de ponto focal de compliance, deve-se buscar romper a barreira da desconfiança. A demonstração de resultados para a diretoria é importante e de praxe, mas o informe de indicadores para as demais pessoas da companhia, seguido de comunicações reforçando a não retaliação, também podem compor uma estratégia de engajamento e reforço na confiança do canal de denúncias.

A entrada de uma nova geração no mercado de trabalho sempre é uma oportunidade para reavaliar processos e conceitos pré-estabelecidos. A Geração Z representa isso, e logo será a Alpha. Se o choque geracional é inevitável, é papel dos líderes ouvirem e adaptarem suas estratégias para a melhor conformidade da empresa em prol do engajamento multigeracional.

(\*) **Pedro César Sousa Oliveira** é advogado e consultor sênior de Inteligência Corporativa na Aliant, empresa especializada em soluções para Governança, Compliance, Ética, Privacidade e ESG.

**Fonte:** IMAGE, em 13.06.2024