

Acho que tem ficado claro que existe uma mudança cultural do tipo “geracional”.

As gerações mais novas possuem uma abordagem sobre a vida profissional por vezes diferente das gerações anteriores, e nem passa pela minha cabeça entrar no mérito se é para melhor ou pior, meu ponto aqui é apenas de que é diferente.

Nesse sentido, achei esse artigo da Harvard Business Review muito válido para o bem geral de todos (pessoas e empresas):

https://hbr.org/2017/11/how-to-tell-if-a-companys-culture-is-right-for-you

Eu tenho como crença pessoal que é justo no mínimo tentar fazer dar certo (e fazer o seu melhor nessa tentativa) pois a vida muitas vezes nos reserva surpresas

sensacionais, onde aquilo que a princípio pode parecer desinteressante, em algum tempo se mostrar transformador.

Mas ao mesmo tempo, algumas vezes o desenquadramento cultural é tão evidente que faz sentido pensar duas vezes antes de gastar o tempo de ambas as partes.

E nesse sentido eu imediatamente me recordo de um curso que fiz no início da carreira como consultor, no qual se explicava que as ações e comportamentos são apenas o reflexo “final” e mais superficial de algo mais profundo: os valores e crenças!

Mais uma vez, sem julgamento de certo ou errado, afinal desde que seja legal e ético, a diversidade de crenças e valores é válida.

Na verdade eu acho que é mais do que válida, a diversidade nesse sentido é simplesmente inevitável, é uma certeza da vida.

Enfim, vale avaliar quais são os valores e crenças da empresa (que é a partir de onde florescerão a organização, processos, e ao fim, a cultura).

Se esses valores e crenças forem absolutamente divergentes dos seus, existe uma grande chance de a relação não dar certo no médio e longo prazo.