**Comunicado de Imprensa**
**25/09/2017**

# Vai mas volta! Assim serão as carreiras dos *millennials*



- **Metade dos *millennials* espera sair da organização onde trabalha nos próximos cinco anos**
- **Geração ambiciona novas oportunidades e experiências profissionais diversificadas**
- **Trabalho à distância, flexibilidade de horários e utilização de dispositivos móveis são encaradas como alavancas à produtividade**
- **Maioria dos inquiridos considera que as suas competências de liderança não estão a ser suficientemente desenvolvidas**
- **Conclusões constam do estudo "Millennials@Work: expetativas sobre as empresas e lideranças em Portugal", promovido por BCSD, Deloitte Portugal e Sonae**

Carreiras *boomerang*, flexibilidade, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e espaço para o crescimento e desenvolvimento do talento jovem, são alguns dos desafios colocados pela geração *millennial* às empresas, no que respeita à gestão de pessoas. Para esta geração, as cinco maiores prioridades de vida são o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, o desafogo financeiro, ter filhos e constituir família, e poder viajar. O sucesso e o empreendedorismo não estão no topo das suas preocupações.

Estas revelações são algumas das conclusões do estudo "**Millennials@Work: expetativas sobre as empresas e lideranças em Portugal"**, desenvolvido em parceria por BCSD, Deloitte Portugal e Sonae. O estudo procurou conhecer a visão e as expetativas dos *millennials* (jovens nascidos entre 1983 e 2000, que têm atualmente entre 17 e 34 anos e que representam 32% da população empregada em Portugal), relativamente às organizações, e analisar os desafios da atração e retenção destes jovens nas empresas. Participaram nesta pesquisa perto de 2.000 *millennials* (55% do género feminino e 45% do género masculino), licenciados, empregados há mais de seis meses e a trabalhar em Portugal.

Os *millennials* ambicionam novas oportunidades e novas experiências profissionais, sendo que 50% dos inquiridos espera sair da organização onde trabalha nos próximos cinco anos e apenas 29% pensa ficar mais do que cinco anos na atual organização. Na base da satisfação e motivação para se manterem numa organização estão as oportunidades de aprendizagem e de aplicação de competências, a variedade de experiências e o reconhecimento.

No momento em que selecionam as organizações onde querem trabalhar, os *millennials* tendem a preferir aquelas que proporcionam equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o que significa ter mais tempo de lazer. Mas este equilíbrio é também visto como uma forma de reconhecimento, respeito e flexibilidade do trabalho. Mais de 50% considera esta flexibilidade determinante para o *work life balance*, sendo o trabalho à distância (59%), a flexibilidade de horários (56%) e a utilização de dispositivos móveis (45%) encaradas como alavancas à produtividade. ***"As organizações não podem ficar indiferentes à vontade dos millennials de desejarem ter múltiplas experiências e desafios, sob o risco de verem os seus talentos partir. A mobilidade e a rotatividade são uma realidade com a qual as organizações têm de viver e que devem abraçar, repensando a forma como percecionam as carreiras para uma lógica de maior abrangência e pluralidade, nomeadamente através de uma gestão e acompanhamento mais próximo de alumni e até através da criação de ofertas de emprego conjuntas com outras organizações"***, destaca Sérgio do Monte Lee, *partner* da Deloitte Portugal.



## Desenvolver competências e capacidade de liderança

Os *millennials* acreditam que o seu trabalho teria mais significado e impacto se dedicassem mais tempo ao desenvolvimento de competências, à discussão de novas ideias e abordagens e se estivessem envolvidos em programas de *coaching* e *mentoring*. Estes jovens sentem que passam demasiado tempo com a gestão de *emails* (quase nove horas semanais, que deveriam passar para apenas seis) e sentem que não é investido o tempo necessário ou suficiente no desenvolvimento das suas competências (quase duas horas semanais, que deveriam aumentar para mais de quatro).

No que toca à liderança, a maioria dos inquiridos considera que as suas competências de liderança não estão a ser suficientemente desenvolvidas e perceciona uma certa escassez de oportunidades nesta área. Apesar de a carreira não surgir no topo das prioridades de vida dos *millennials*, 81% aspira tornar-se líder na sua carreira ou área de especialidade. Nesse sentido, a aposta e o desenvolvimento de novos líderes são considerados pelos *millennials* fatores importantes de retenção de talento nas organizações. Na sua perspetiva, um líder deve ser inspirador e apaixonado, ter um pensamento estratégico e competências interpessoais.

Maria Antónia Cadilhe, diretora de *Talent Management & Development* da Sonae, afirma: ***"Acreditamos que a nossa capacidade de captação de talento está diretamente relacionada com o facto de investirmos no conhecimento dos diferentes segmentos etários que atravessam o ciclo de vida dos nossos colaboradores. Sendo os millennials um desses segmentos, estudos como o que agora é apresentado são para nós um contributo importante para conhecer os seus interesses e expetativas, sinalizar o que os diferencia e aproxima dos outros segmentos de colaboradores e, com essa informação, renovarmos as nossas práticas de gestão de pessoas. Temos a convicção de que é esta dinâmica que nos permite***

***desafiar diariamente o modo como gerimos o nosso talento, através da incorporação de mudanças que proporcionam, a quem aceita o desafio de integrar as nossas equipas, experiências que respondem às suas expetativas e objetivos. O Programa Contacto é um dos exemplos dessa dinâmica, uma vez que, ao longo dos 31 anos de existência, soube renovar-se e responder aos desafios que as diferentes gerações de jovens talentos millennial nos colocaram. O acesso direto aos líderes Sonae, o foco no crescimento contínuo, a participação ativa no processo de escolha da área de acolhimento, bem como a possibilidade de integrar os projetos pessoais e profissionais têm permitido manter o sucesso do Programa ao longo dos anos".***

## Valores sociais são cada vez mais importantes na seleção de empresa para trabalhar

A maioria dos *millennials* acredita que o setor privado (45%) e o governo (28%) são os agentes com maior capacidade de influência na sociedade, sendo que apenas 26% dos inquiridos considera que os seus líderes estão empenhados em melhorar a sociedade, com 53% a afirmar que as empresas não têm ambições para além do lucro e 82% a defender que as empresas se centram nos seus objetivos em vez de considerar a sociedade. Pouco mais de metade dos *millennials* (53%) reconhece que as empresas atuam em conformidade com os princípios éticos.

"***Os millennials encaram as organizações como catalisadores de mudança na sociedade, mas consideram que os seus líderes não estão empenhados em usar o seu poder para a melhorar. Este gap torna-se mais relevante quando ficamos a saber que 90% dos inquiridos consideram os princípios éticos e os compromissos da empresa com os valores sociais (86%) serem importantes ou muito importantes na hora de selecionarem uma empresa para trabalhar. Duas potenciais causas para os millennials quererem ficar pouco tempo nas empresas onde estão atualmente, podem ser a ausência explícita de um propósito da empresa que vá além do lucro e a gestão focada exclusivamente nos fatores financeiros. Os millennials esperam que as empresas do futuro consigam ir para além do lucro e que assumam um compromisso evidente com o seu propósito na sociedade, que são premissas defendidas desde sempre pelo BCSD***", defende Sofia Santos, secretária geral do BCSD Portugal.

## Sobre o estudo

O estudo ***"*Millennials @ Work: expetativas sobre as empresas e lideranças em Portugal"** procura conhecer a visão e as expetativas dos *millennials* a trabalhar em Portugal relativamente às organizações, constituindo-se como uma base de trabalho para as empresas que pretendem ajustar as suas políticas e práticas de gestão de pessoas. Pretende perceber também as aspirações dos *millennials* para cargos de liderança e o seu nível de satisfação com as oportunidades de crescimento e desenvolvimento que lhes são facultadas, as condições de trabalho e a conduta das empresas. O estudo analisa ainda a forma como esta geração se relaciona com os temas da sustentabilidade e da ética.

## Sobre o BCSD Portugal

O BCSD Portugal – Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável agrega e representa empresas que se comprometem ativamente com a sustentabilidade e é um dos dinamizadores nacionais da transição para uma economia de baixo carbono, que valorize os ecossistemas e que seja geradora de bem-estar na sociedade. Deloitte Portugal e Sonae são dois dos mais de 90 associados do BCSD. Mais informação em www.bcsdportugal.org

## Sobre a Deloitte Portugal

"Deloitte Portugal" refere-se a Deloitte Consultores, S.A., uma afiliada da Deloitte & Associados, SROC S.A.. Para aceder a uma descrição mais detalhada da estrutura legal da Deloitte & Associados, SROC S.A. e das suas afiliadas, consulte o site www.deloitte.com/pt/about.

## Sobre a Deloitte

"Deloitte" refere-se a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, uma sociedade privada de responsabilidade limitada do Reino Unido (DTTL), ou a uma ou mais entidades da sua rede de firmas membro e respetivas entidades relacionadas. A DTTL e cada uma das firmas membro da sua rede são entidades legais separadas e independentes. A DTTL (também referida como "Deloitte Global") não presta serviços a clientes. Aceda a www.deloitte.com/pt/about para saber mais sobre a rede global de firmas membro. A Deloitte presta serviços de *audit & assurance*, *consulting, financial advisory, risk advisory, tax* e serviços relacionados a clientes nos mais diversos setores de atividade. Quatro em cada cinco empresas da Fortune Global 500® recorrem aos serviços da Deloitte, através da sua rede global de firmas membro presente em mais de 150 países, combinando competências de elevado nível, conhecimento e serviços de elevada qualidade para responder aos mais complexos desafios de negócio dos seus clientes. Para saber como os aproximadamente 245.000 profissionais criam um impacto positivo, siga a página no Facebook, LinkedIn ou Twitter.

## Sobre a Sonae

A Sonae é uma multinacional que gere um portefólio diversificado de negócios nas áreas de retalho, serviços financeiros, tecnologia, centros comerciais e telecomunicações. A Sonae é o maior empregador privado em Portugal e está presente em mais de 80 países. Mais informação em www.sonae.pt

**Para mais informações:**

LINK para website BCSD onde estará alojado o PPT do estudo

Ana Marreiros |BCSD Portugal | ana.marreiros@bcsdportugal.org | Tlm: 93 246 5253 | Tel.: 21 797 3636
Miguel Jerónimo | Deloitte Portugal | mijeronimo@deloitte.pt | Tlm.: 93 401 3549 | Tel.: 21 042 3064
Maria João Oliveira | Sonae | mjfoliveira@sonae.pt | Tlm.: 93 686 0752 | Tel.: 22 010 4745