

# Guia prático para a atração e retenção de *millennials*

Por **INÊS OOM DE SACADURA**



Advogada associada da pbb

É DE CONHECIMENTO GERAL QUE A LEGISLAÇÃO, designadamente laboral, não tem acompanhado suficientemente a evolução dos tempos, da tecnologia e das gerações.

Face às exigências dos tempos modernos e à evolução da força de trabalho, muitas das empresas com as quais trabalhamos têm sentido a necessidade de uma flexibilidade de gestão que, por vezes, não lhes é conferida pelo sistema jurídico atual.

Este problema tem-se agravado com a introdução da geração “*millennial*” no mercado de trabalho, mercado esse que pode ainda não estar totalmente preparado para a receber, mas que não pode parar para implementar um período de transição de gerações.

Os *millennials* – geração nascida entre 1980 e 2000 -, vieram redefinir prioridades, pondo, na maioria dos casos, o seu bem-estar, e o da comunidade, acima dos interesses da instituição para quem trabalham, invertendo o modo de pensar a profissão.

Da experiência que temos tido, consideramos útil que *managers* e profissionais de recursos humanos conheçam as características desta geração “Y” e percebam as suas exigências, de forma a integrá-las e contextualizá-las nas suas realidades empresariais.

Devido ao contexto de crescimento tecnológico e de facilidade de acesso à informação em que cresceram os *millennials* são, em regra, mais impacientes, esperando retirar do trabalho uma satisfação e aprendizagem imediatas e um reconhecimento constante.

Apesar de não haver uma receita para a atração e retenção de “talento *millennial*”, deixamos aqui algumas dicas que temos recomendado a clientes gestores de recursos humanos e quadros de direção:

**PROJETOS INOVADORES:** os *millennials* gostam de sentir que fazem a diferença e que contribuem para a evolução da organização onde estão inseridos. A atribuição de projetos diferenciadores que puxem pela criatividade tende a ser muito valorizada pelos mesmos;

**MOBILIDADE E FLEXIBILIDADE:** Estar “preso” no escritório das 9 às 5 é uma visão antiquada de pensar o local de trabalho. A utilização de novas tecnologias deve permitir o trabalho remoto e a flexibilização dos tempos de trabalho;

**BENEFÍCIOS:** Os *millennials* procuram, um *work-life balance* positivo. O factor financeiro - ainda que importante - não é determinante na hora de escolher ficar na empresa ou abraçar um projeto na concorrência. As empresas devem agora ponderar a atribuição de soluções alternativas, designadamente relacionadas com a atribuição de “tempo” pessoal, como dias de férias, licenças sabáticas, etc.;

**PREOCUPAÇÕES SOCIAIS:** Os *millennials* preocupam-se com questões sociais e ambientais. A maior parte privilegia o pagamento, pela empresa, de deslocações em transportes públicos, ao invés da atribuição de um veículo automóvel;

**TECNOLOGIA:** O ambiente quer-se tecnológico, não só nos meios utilizados na empresa, como nas ferramentas de trabalho atribuídas aos trabalhadores;

**EQUIPA E LIDERANÇA:** Apesar de gostarem de trabalhar em equipa, os *millennials* têm a necessidade de se expressar como indivíduos. Soluções cada vez mais inovadoras de “*flat management*” que envolvem a generalidade dos colaboradores no processo de decisão da empresa são uma tendência.

É de referir que, ainda que, do ponto de vista do negócio, não seja possível implementar todas as medidas acima referidas de uma só vez, é importante que, gradualmente, as instituições comecem a dar sinais de que existe um esforço no sentido da adaptação e modernização das estruturas. ●