

[HTTPS://WWW.DINHEIROVIVO.PT/TOPICO/OPINIAO/](https://www.dinheirovivo.pt/topico/opiniao/)

## Retenção de millennials: o desafio da nova era laboral

Conhecidos como a geração Y, os *Millennials* integram, genericamente, os jovens nascidos entre os anos 1980 e 2000, que hoje começam a dar cartas no mercado de trabalho e, progressivamente, a assumir cargos de liderança. Apesar de parecer que “nasceram ontem”, estudos indicam que, já em 2025, esta geração deverá representar cerca de 75% da força de trabalho mundial, razão pela qual merecem toda a nossa atenção.

São tendencialmente competentes, informados, focados nos seus objetivos, sabendo exatamente o que querem e, especialmente, o que não querem.

De forma a melhor se poderem preparar para esta transição geracional, é importante que as empresas tenham consciência de que, ao contrário das gerações passadas, esta linhagem de novos talentos não posiciona o trabalho no centro das suas vidas, antes considerando-o um satélite das mesmas, dando prioridade a aspectos que, até então, vinham sendo postos em segundo plano, como a flexibilidade, a mobilidade, o reconhecimento e a realização pessoal.

O processo de adaptação a este novo mercado de trabalho tem correspondido a um inegável desafio para as empresas, especialmente para as mais tradicionais, que se veem obrigadas a, crescentemente, ajustar mentalidades, métodos de gestão e práticas internas, na esperança de atrair o talento *millennial*.

No universo *millennial*, os horários deixam de ser fixos para dar lugar a um regime flexível que traduza o desejado *work-life balance*. O local de trabalho abandona as tradicionais instalações da empresa e passa a estar à distância de um *laptop*, suficiente para se conectarem com o resto do mundo. A estimulação deve ser constante, seja por meio de novas experiências e desafios, seja pelo reconhecimento profissional, e, ao contrário dos seus pais, não acreditam em trabalhos “para a vida”, nem vivem para o trabalho. Ao invés, trabalham para viver.

As questões que se colocam são várias: estarão as empresas, e, bem assim, a legislação laboral vigente, preparadas para fazer face a esta nova realidade? Será que um salário generoso é suficiente para atrair e – ainda mais difícil – reter os melhores nas suas áreas de atuação?

Em nosso entendimento, a resposta às questões acima não poderá deixar de ser “não”.

De facto, o sistema laboral tradicional não está pensado para fazer face a esta realidade, não dispondo de respostas adequadas às exigências destes novos *players*, facto que muito dificulta a possibilidade de as empresas as acompanharem.

A título de exemplo, refira-se a inadequação do atual regime do trabalho remoto (teletrabalho), a rigidez das normas aplicáveis aos tempos de trabalho e a dificuldade de renovação de quadros, num sistema que torna praticamente impossível despedir um trabalhador, mesmo que objetivamente incompetente.

Urge, pois, equilibrar posições e alinhar mentalidades, importando para as empresas uma flexibilidade legal e institucional que lhes permita, também a elas e não só aos trabalhadores, *millennials* ou não, renovar, ajustar, reforçar e adaptar, sob pena de aquelas viverem reféns destes, em claro prejuízo do mercado, como um todo.

*Inês Oom de Sacadura é advogada associada da PBBR*