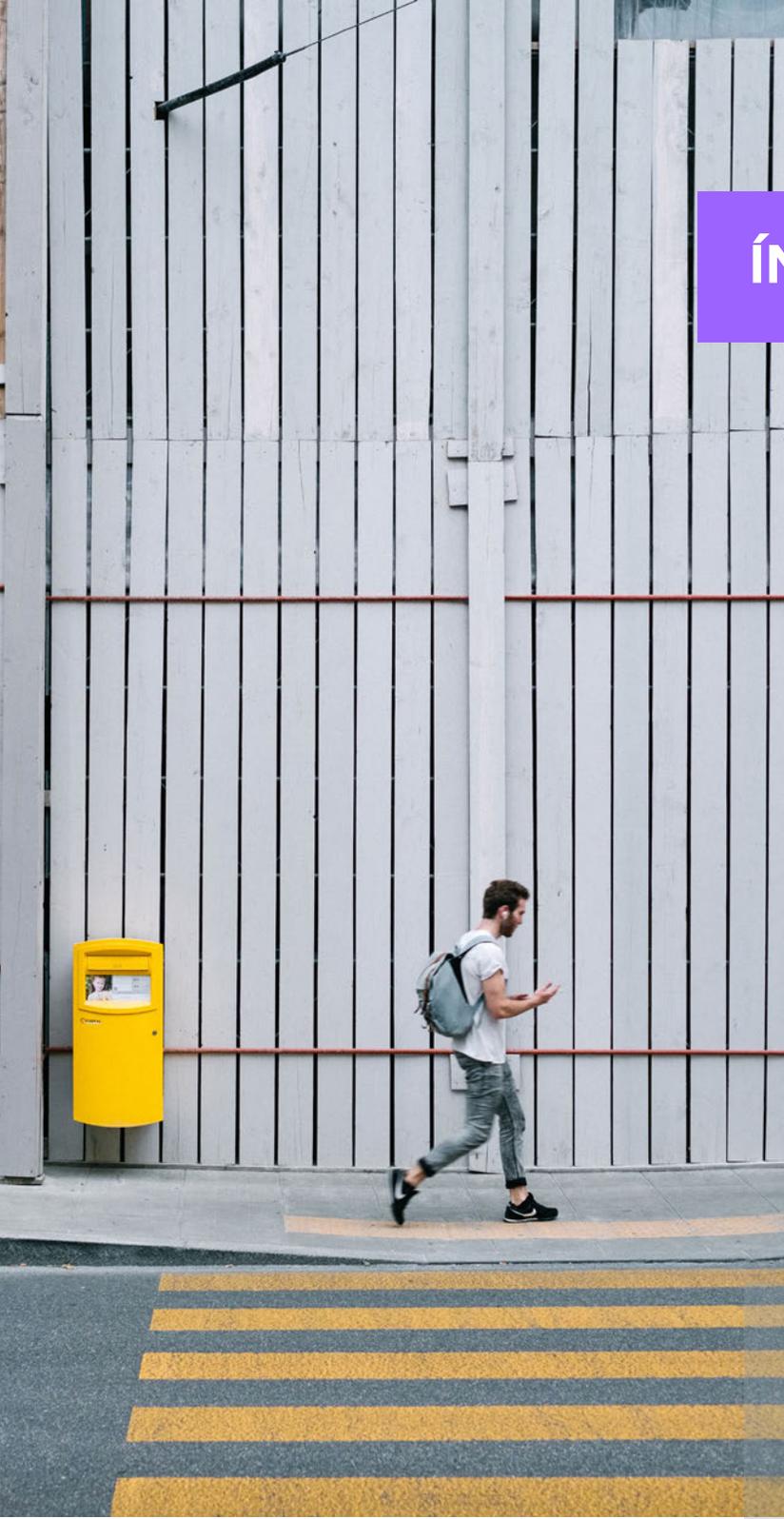




Millennials

O guia completo sobre carreira e comportamento da geração Y



ÍNDICE

3 Introdução

7 **Decisão sob demanda:** como se comportam os millennials

11 **Quando o “job title” não é o suficiente:** o que realmente chama atenção de um Millennial em uma vaga

15 **Rotina, vida e carreira:** como é o percurso dos millennials

18 **Mais números para conhecer esse público**

19 **Preguiçosos e imprevisíveis?**

21 **Considerações finais**

Esse estudo é 100% realizado pela Revelo, usando como base os dados presentes em nossa plataforma



INTRODUÇÃO

A geração Y, também chamada de **“millennial”**, designa o grupo de pessoas nascidas entre o início da década de 1980 e meados dos anos 1990. Há quem inclua neste grupo também os jovens que nasceram no começo dos anos 2000.

O **“Y”** no nome deve-se ao fato de ela suceder a chamada **geração X** – composta por pessoas que nasceram entre o início dos anos 1960 e a década de 1980.

Pode soar confusa a definição de um millennial, já que essa faixa geracional é tão ampla que pode se referir a um jovem de apenas 23 anos ou a um adulto de 37, ambos indiscutivelmente em fases de vida muito diferentes.



Mas, apesar da diferença de idade visível, os dados em nossa plataforma nos surpreenderam e mostraram que o comportamento desses que parecem tão diferentes (em idade) é muito similar quando se trata de carreira. As questões que ficam são: que características aproximam esses jovens adultos? O que exatamente diferencia os millennials daqueles que vieram antes deles, os não-millennials?

O principal fator é o acesso à tecnologia. Pessoas das gerações anteriores cresceram e passaram boa parte da vida adulta sem sequer cogitar as facilidades que viriam com o advento da internet e dos dispositivos móveis. Apesar de muitas utilizarem tais tecnologias hoje em dia, são consideradas “imigrantes digitais”.

Por outro lado, grande parte dos millennials já tinham celulares e endereços de e-mail quando estavam no Ensino Médio, ou cresceram junto com a internet, configurando aquilo que chamamos de “nativos digitais”





A revolução digital simplesmente ditou o ritmo de vida, o estilo de aprendizado e os hábitos de consumo dessa geração.

Os millennials usam os smartphones quase como uma extensão de seus corpos, passando a maior parte do dia conectados, recebendo grande quantidade de informação de forma curta e rápida. Também têm o costume de aprender coisas novas e tirar dúvidas em textos e tutoriais na internet, hábito que faz deles verdadeiros autodidatas.

Essa é a geração que não quer ser comercializada e gosta de estar envolvida. O entretenimento “standard” oferecido pela TV e pelas mídias tradicionais não faz a cabeça desses jovens, ao contrário do que se via nas gerações mais antigas.

A geração do milênio não se preocupa se o conteúdo é produzido profissionalmente – para ela só importa que seja legal e autêntico. Por isso, os criadores de conteúdo de sucesso de hoje interagem com seus fãs por meio das mídias sociais e adaptam seu material ao que eles desejam.

Pesquisas de preferências políticas entre os millennials sugerem que eles têm visões cada vez mais liberais, assim como costumam demonstrar maior apoio geral às políticas econômicas liberais clássicas do que as gerações anteriores.

Eles também são mais propensos a apoiar o casamento entre pessoas do mesmo sexo e a legalização de drogas e a se opor a testes em animais para fins médicos do que as gerações mais velhas.

A Pew Research Center chegou a descrever os millennials como “a força do voto dos jovens”, apontando que eles são parte da militância política que ajudou a eleger Barack Obama, o primeiro presidente negro dos Estados Unidos. No Reino Unido, a maioria dos millennials se opôs à saída dos ingleses da União Europeia.

Outra diferença importante entre millennials e não-millennials é a maneira como encaram a carreira e como se comportam no ambiente profissional.

Neste quesito, a geração Y carrega uma fama bem negativa.

Millennials têm uma reputação de trabalho em movimento – ou seja, são conhecidos por não se apegarem a instituições ou organizações em específico, não se engajarem profundamente com o trabalho e mudarem de emprego toda hora.

Outra impressão frequente é a de que essa geração não nutre o desejo de trabalhar em companhias grandes e tampouco aspira “fazer carreira” em uma única empresa, como seus pais faziam.

Querem alcançar cargos de gerência e salários altos rápido demais, apesar de terem qualificação e experiência limitadas. E, quando suas expectativas não são atendidas, não hesitam em abandonar a empresa para buscar oportunidades que julgam melhores.

A verdade é que, por conta desses conceitos, millennials são comumente intitulados de profissionais

mimados, descomprometidos, voláteis e imprevisíveis por chefes, superiores e até colegas mais velhos.

Mas será que todos esses estereótipos realmente fazem sentido? A má reputação profissional dos millennials têm razão de existir ou é apenas fruto de uma incompreensão a respeito do que esses jovens pensam e desejam para si?

Descubra neste estudo a verdade sobre a geração Y, seus valores e suas carreiras.



DECISÕES SOB DEMANDA: COMO SE COMPORTAM OS MILLENNIALS

Diferente das gerações anteriores, os millennials não estão muito interessados em adquirir coisas ou ter posses. Comprar um carro e conquistar a casa própria, por exemplo, definitivamente não estão na sua lista de prioridades.

Um dos fatores que influenciam na baixa taxa de propriedade entre os jovens é a decisão de se casar ou não – e com que idade. O casamento aumenta a probabilidade de uma pessoa possuir uma casa em 18 pontos percentuais, segundo uma pesquisa recente da [Urban Institute](#).

O fato é que millennials estão se casando cada vez menos e mais tarde. Em 1960, a idade média das mulheres e homens casados era de 20 e poucos anos. Hoje, a idade mediana para um primeiro casamento é próxima dos 30.



A geração Y também tem três vezes mais chances de nunca ter se casado quando comparada aos membros da chamada “geração silenciosa” – aqueles de 70 e 80 anos – quando eram jovens.

Além disso, os jovens de hoje não parecem ter pressa para se reproduzir. A porcentagem de casais em idades entre 18 e 34 anos com filhos caiu de 37% em 1990 para 25% em 2015. Ter um filho aumenta a probabilidade de uma pessoa possuir uma casa em 6 pontos percentuais, calculam os pesquisadores da Urban Institute.

Casais entre 18 e 34 anos



A geração do milênio vive cada vez mais em pequenos apartamentos nas regiões urbanas das cidades, em vez de morar em casas grandes e afastadas do centro. Como resultado, elas não têm espaço para acumular tantos bens.

Ao mesmo tempo, estamos na era da economia compartilhada, que colocou em voga serviços descomplicados como os aplicativos de transporte Uber e de aluguel de casas e apartamentos Airbnb.



Os jovens de hoje parecem preferir a liberdade de simplesmente pagar corridas ou acomodações baratas do que lidar com as restrições implicadas em ter uma propriedade ou um carro.

Nessa realidade de poucas posses e quase nenhuma conta fixa, millennials dificilmente criam raízes e se estabilizam em determinado lugar.

Conforme uma pesquisa de 2018 da Revelo, 61% dos não-millennials diz que aceita mudar de cidade pelo trabalho, mas apenas 24% deles aceitam de fato. Por outro lado, entre os millennials, 57% afirma aceitar a mudança e 23% realmente aceita.

Aceitam mudar de cidade pelo emprego

Não-millennials

61%
DIZ QUE ACEITA

24%
ACEITA DE FATO



Millennials

57%
DIZ QUE ACEITA

23%
ACEITA DE FATO

Ainda segundo dados da pesquisa, 7% dos millennials recusa vagas de emprego devido à localização da empresa, contra 8% dos não-millennials.

A verdade é que os membros da geração Y não estão muito interessados em trabalhos monótonos e que não os inspirem; **eles desejam se sentir estimulados e desafiados**. Por isso, têm consciência de que o que eles procuram pode estar em um lugar diferente de onde vivem e estão mais dispostos a ir atrás.

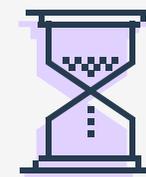
As ferramentas de busca de emprego online também ajudaram a ampliar os horizontes desses jovens que estão atrás de oportunidades profissionais ao apresentar vagas disponíveis nas mais diferentes localidades.

Essa mentalidade de desapego e de inclinação à mudança incrustada no DNA da geração Y acaba refletindo no tempo de permanência desses profissionais nas empresas. De acordo com o levantamento da Revelo, **millennials ficam, em geral, 1,8 ano no primeiro emprego** – no caso dos não-millennials, a média é de 3,5 anos.

Tempo de permanência no primeiro emprego

Não-millennials

3,5 anos



Millennials

1,8 anos



Outra tendência bastante observada entre os jovens da geração do milênio – e também provocada pelo avanço das tecnologias atuais – é a do trabalho remoto.

Um estudo divulgado este ano pela IWG, empresa multinacional que oferece espaços de trabalho e escritórios, revelou que mais de dois terços das pessoas em todo o mundo trabalham fora do escritório pelo menos uma vez por semana.

Pesquisas apontam que a possibilidade de trabalhar remotamente aumenta a produtividade e a satisfação dos funcionários, uma vez que eles podem desempenhar suas tarefas no conforto de casa ou em

qualquer lugar onde precisam estar, sem necessidade de longos e cansativos deslocamentos.

Essa flexibilidade no âmbito do trabalho atrai sobretudo os jovens da geração Y. Conforme a pesquisa da Revelo, **4,5% dos millennials têm interesse apenas em trabalho remoto**. Já entre os não-millennials, a porcentagem cai para 3,6%.

Interesse em trabalhos remoto

Não-millennials

3,6%



Millennials

4,5%

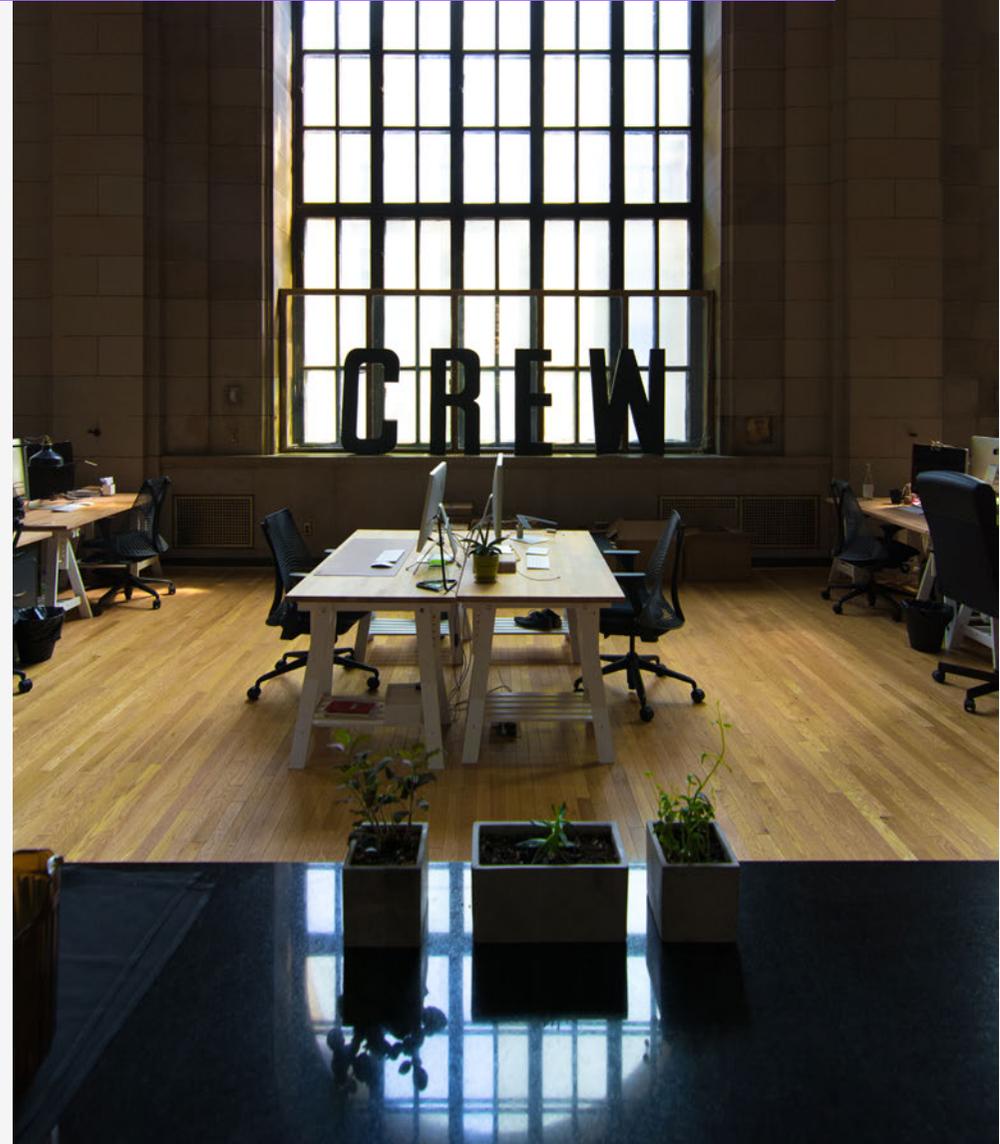
QUANDO O “JOB TITLE” NÃO É O SUFICIENTE: O QUE REALMENTE CHAMA ATENÇÃO DE UM MILLENNIAL EM UMA VAGA

Os jovens da geração Y encaram seus empregos principalmente como oportunidades de aprendizado e crescimento. Seu forte desejo de desenvolvimento é, talvez, o maior diferencial entre eles e todas as outras gerações no local de trabalho.

Eles querem expandir seus conhecimentos e habilidades, sentir-se úteis para a companhia em que trabalham e que suas atividades tenham algum significado para eles.

Por isso, millennials esperam que seus gerentes sejam capazes de encontrar maneiras de investir em seus futuros, aprimorar suas competências e treiná-los para se tornarem os melhores trabalhadores que podem ser.

Mas onde exatamente esses profissionais têm a expectativa de encontrar tais oportunidades?





No ano passado, a [SurveyMonkey](#) realizou uma pesquisa com jovens adultos nos Estados Unidos para descobrir quais eram as empresas que eles se mostravam mais empolgados para trabalhar.

Os resultados mostraram que a Microsoft, a Walt Disney Company, a HP, a Google, a Apple, a Boeing, a Intel, a Caterpillar, a Amazon e a Lockheed Martin – todas multinacionais – estão no top 10 das mais desejadas.

Complementando com os dados da pesquisa de 2018 da Revelo, podemos perceber que a geração Y não abomina companhias de grande porte como mui-

tos pensam. Pelo contrário: **43% dos millennials recusam trabalho em grandes empresas, exatamente o mesmo que os Não-millennials.**

Já a taxa de recusas de trabalho em pequenas empresas é mais alta entre a geração Y – 52% millennials – do que entre os Não-millennials – 47%.

	Não-millennials	Millennials
Grandes empresas	43%	43%
Pequenas empresas	47%	52%

Não é surpreendente que uma boa parte da lista divulgada pela SurveyMonkey contenha gigantes da tecnologia como Amazon, Google e Apple.

Essas empresas são líderes no mercado em termos de inovação, assunto que muito agrada a geração Y.

Como elas lideram o caminho de benefícios novos e inovadores aos seus colaboradores, os millennials enxergam essas empresas como ambientes promissores para oportunidades profissionais e de aprendizado.

Por outro lado, as empresas menores enfrentam desafios para atrair e reter trabalhadores mais jovens justamente por causa de seu tamanho. Por serem menores, passam a impressão de não ter tanto impacto (o famoso propósito), que chama muito a atenção dessa geração.

É claro que os pequenos negócios também podem alcançar boas taxas de retenção de funcionários millennials, mas sua cultura de trabalho e outras vantagens precisam ser compatíveis com os desejos dessa geração.

Se os empregadores souberem atender à “fome” dos millennials por benefícios e desenvolvimento pessoal alinhados aos seus valores, poderão muito bem se beneficiar de sua lealdade – quebrando, assim, o estigma de que esses jovens não conseguem permanecer em um emprego por muito tempo.

Cabe mencionar aqui outra pesquisa divulgada no ano passado pela Qualtrics, uma empresa privada de gestão de experiência. Ela apontou que 67% dos millennials consultados estariam dispostos a aceitar um corte de pelo menos 3% no salário para trabalhar em uma empresa que oferecesse boas oportunidades de mentoria e orientação.





Em resumo, não podemos dizer que o salário é completamente irrelevante para a geração Y, mas o que se conclui é que outros fatores – crescimento na carreira, treinamento, desenvolvimento profissional e pessoal, impacto no mundo, etc – exercem mais influência em seu desejo de trabalhar para uma determinada empresa ou não.

Constata-se na realidade do mercado que é entre os profissionais mais velhos que o fator “dinheiro” tem maior peso. Segundo o levantamento da Revelo, **10% dos não-millennials recusam vagas de emprego devido à proposta salarial, contra 7% dos millennials.**

Como muitos integrantes da geração Y já chegaram na casa dos 30 anos ou estão beirando esta idade – e começam, então, a constituir famílias –, outro elemento que vem se tornando importante para eles é o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. De maneira simplificada, eles querem empregos que lhes permitam passar mais tempo com os companheiros e os filhos.

Paralelamente, os millennials estão entrando na faixa etária em que seus pais estão começando a precisar de ajuda. Para eles, pouco adianta ter sucesso no trabalho se não for possível priorizar a família e cuidar de seus familiares.

Um estudo recente do [Capital Group](#), empresa americana de serviços financeiros, apontou que 82% dos millennials consideram importante que as empresas invistam na saúde e no bem-estar de seus consumidores e funcionários.

ROTINA, VIDA E CARREIRA: COMO É O PERCURSO DOS MILLENNIALS

Falamos anteriormente sobre o que desejam os integrantes da geração Y em seus trabalhos, sobre as dificuldades que as empresas menores, sobretudo, enfrentam para atrair e reter esses profissionais e o período curto que eles passam no primeiro emprego.

Um estudo realizado recentemente descobriu que os jovens de hoje realmente mudam de emprego mais do que seus pais.

Os dados apontam que os millennials trocam de emprego pelo menos quatro vezes durante a primeira década fora da faculdade. Isso é quase o dobro do número de mudanças que a geração antes deles fazia neste mesmo período.

Os membros da chamada geração X, que se formavam na faculdade entre os anos de 1986 e 1990, tiveram em média duas mudanças de emprego nos dez primeiros anos fora da faculdade, descobriu a pesquisa do LinkedIn.

E mais: os formandos em faculdades atualmente não apenas trocam de emprego, mas frequentemente mudam para setores completamente diferentes.



Antigamente, conquistar um diploma universitário significava o começo de uma carreira longa, que perduraria por 30 ou 40 anos. Hoje em dia, para os millennials, a certificação no Ensino Superior muitas vezes é apenas a porta de entrada para seu primeiro emprego.

Mas há um detalhe importante. **Os membros da geração Y estão entrando mais jovens nas universidades e começando a trabalhar em suas áreas mais cedo – antes mesmo de completar os estudos da graduação.**

Segundo dados da pesquisa de 2018 da Revelo, impressionantes 74% dos millennials começam a trabalhar ainda durante a faculdade.

Começam a trabalhar durante a faculdade

Millennials

74%



Não-millennials

31%



Na época em que ocupavam as cadeiras das universidades e escolas de nível superior, apenas 31% dos não-millennials também trabalhavam.

Carreiras ligadas à computação e às tecnologias da informação (TI) são as que cooptam jovens com menos idade – afinal, o contato facilitado desde cedo com a informática, seja por simples lazer, faz os millennials se familiarizarem com a área.



Já os profissionais que seguem carreiras voltadas à saúde, à docência universitária, ao Direito e às engenharias são os que começam a trabalhar mais tarde, tendo em vista o longo tempo de estudo que percorrem até se formar e os exigentes exames pelos quais são submetidos antes de começar a atuar

E engana-se quem pensa que os millennials estão assumindo altos cargos dentro das empresas precocemente. Apesar de a geração Y ser conhecida por querer pular etapas e alcançar posições de liderança e influência rapidamente, essa conquista normalmente só ocorre perto dos 40 anos.

Uma das explicações para isso é que a geração dos não-millennials (Baby Boomers - nascidos entre as décadas de 1940 e 1960) está demorando mais para se aposentar, reduzindo assim o número de cargos de liderança disponíveis para a geração Millennial.

Veja só alguns dados da Revelo: apenas 15% dos millennials já tiveram títulos de “diretor”, “gerente” e “coordenador” em seus trabalhos. Os não-millennials ainda predominam nas posições de liderança, uma vez que 39% diz já ter sido diretor, gerente ou coordenador.

Outros números interessantes revelados através da pesquisa realizada pela Revelo dizem respeito às expectativas salariais da geração Y. **Os millennials, em comparação com os não-millennials, recebem propostas de emprego 29% mais baixas do que esperam.**

MAIS NÚMEROS PARA CONHECER ESSE PÚBLICO

Por serem parte fundamental da transformação digital, os millennials são objeto de muitas pesquisas em todo o mundo.

Confira a seguir alguns dados valiosos sobre essa geração:

50%
do total de trabalhadores no mundo será de **millennials até 2020**
(LinkedIn, 2018)

60%
dos millennials estão de olhos abertos para **novas oportunidades**
(Gallup, 2018)

21%
dos millennials **trocar- am de emprego** no último ano nos EUA
(Gallup, 2018)

36%
acreditam que a ciência e a tecnologia podem **mudar fortemente o mundo**
(Ipsos, 2015)

87%
usam **3 ou mais** dispositivos no dia a dia
(Forbes, 2015)

Conferem seus smartphones, em média, **45 vezes ao dia**
(SDL, 2017)

86%
possuem um smartphone
(Nielsen, 2017)

Gastam, em média, **19 horas** no smartphone por semana
(Flutentco, 2017)

Gastam, em média, **25 horas** por semana online
(Wired, 2016)

41%
usam o Facebook todos os dias
(Fluent, 2016)

79%
usam Netflix
(Statisa, 2017)

81%
usam o YouTube
(Statisa, 2017)

37%
escutam podcasts
(Statisa, 2017)

64%
gostariam de **trabalhar de casa** ocasionalmente
(Fluentco, 2016)

5 a cada 6
conectam-se às empresas nas mídias sociais
(SDL, 2017)



PREGUIÇOSOS E IMPREVISÍVEIS? _

Os millennials cresceram em um contexto de revolução tecnológica intensa.

Os primeiros nasceram antes da popularização dos computadores pessoais, mas viram esse movimento quando crianças e adolescentes. Os últimos encontraram um mundo ainda mais digital, com uma infância já cercada de tecnologia.

Com informação em alta velocidade, os millennials se tornaram capazes de se adequar a novos panoramas sociais com rapidez.

E assim, pouco a pouco, estilos de vida completamente diferentes passaram a ser mais bem aceitos.

A luta pela igualdade tornou-se uma prática comum, levando os millennials a desenvolverem suas personalidades sem a necessidade de ajustes às “regras da sociedade”. Ao se sentirem insatisfeitos com o sistema, simplesmente lutam para transformá-lo.

A estabilidade financeira, apesar de ainda ser considerada, perdeu espaço para valores como a qualidade de vida, a consciência social e as preocupações com o meio ambiente.

Grande parte das pessoas da geração X ainda tem certa dificuldade de observar esse comportamento, muitas vezes nomeando-os como “preguiçosos”. A própria busca do Google sugere o termo “millennials lazy” como um dos mais buscados na plataforma.

Nesse embate de gerações, várias discussões são levantadas. Enquanto os gestores mais velhos valorizam a hierarquia, os millennials não enxergam essa divisão de “classes”.

Quando confrontados com regras com as quais não concordam, tendem a procurar novas oportunidades. E assim, aumenta a rotatividade das empresas que não conseguem se adaptar.

De um lado, as organizações precisam de mão de obra qualificada, retenção de talentos e aumento da produtividade por meio do conhecimento e da experiência.

De outro, os millennials não se conformam com ambientes restritos, não enxergam a necessidade imediata de se ajustarem às normas e acabam buscando alternativas.

Conforme estudo da Deloitte, de 2017, 68% das pessoas dessa geração acreditam que podem realizar mudanças no negócio. Nesse sentido, vale citar outro dado da mesma pesquisa: **56% dos millennials detestam receber ordens sem saber o propósito.**

Eles empreendem, querem ser ouvidos, se arriscam e não abaixam a cabeça diante daquilo que consideram injusto. Essas são algumas conclusões de estudo da Trendsity, de 2017. **Oito em cada 10 millennials acreditam em seu próprio talento e habilidade e seis em cada 10 se imaginam independentes ou empreendedores em 10 anos.**

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como vimos, há diversos mitos a respeito dos millennials.

Um os classifica como preguiçosos. Esse adjetivo já foi usado em muitas publicações do passado. Aparentemente, essa caracterização é resultado da dificuldade de entender o dinamismo dessa geração.

Muitos defendem que os millennials são imprevisíveis e voláteis. Mas não é bem assim.

Millennials são rápidos e inquietos.

Como vimos na pesquisa da Revelo, quase 74% dos millennials começam a trabalhar já na faculdade. E passam 1,8 ano no primeiro emprego, menos da metade do tempo da geração anterior.

Só que isso não significa que não consigam se concentrar no trabalho nem se manter em uma função por um longo período, quando contam com os benefícios e as condições adequados.

A mudança de paradigma não se deve a uma

atitude errática dessa geração, e sim a uma alteração brusca nas relações de trabalho e pessoais, motivadas principalmente pela tecnologia. Por isso, é errado extrair conclusões sobre os millennials sem considerar o contexto no qual eles estão inseridos.

Em breve, os millennials serão metade da força de trabalho em todo o mundo. Então, as empresas devem deixar o preconceito de lado o quanto antes e analisar com atenção a configuração desses dois grupos.

Aquelas organizações que não agem assim estão fadadas a perder os grandes talentos para a concorrência. E enxergar, à distância, como essa geração “preguiçosa” e “imprevisível” transforma (e revoluciona) a economia e o mercado.



empresas@revelo.com.br ▪ www.revelo.com.br



Veja também outros e-books da Revelo

- Desigualdade de Gênero na Tecnologia 2018
- Panorama de Salário em Tecnologia 2018
- HR Tech - O que isso significa para você