



X Congresso Português de Sociologia
Na era da “pós-verdade”? Esfera pública, cidadania e qualidade da democracia no Portugal contemporâneo
Covilhã, 10 a 12 de julho de 2018

Secção/Área temática / Thematic Section/Area:

Territórios: Cidades e Campos

Os Millennials em Coimbra – refratários ou subordinados ao espírito de uma geração?
Millennials in Coimbra – rebels or subordinates against the spirit of a generation?

ALMEIDA, Ricardo; Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

PEREIRA, João; Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

PEIXOTO, Paulo; CES|FEUC|UC

Resumo

No âmbito de um projeto de cooperação entre cidades europeias, denominado *Gen-Y City – Swing of the city*, procurou-se caracterizar, para a cidade de Coimbra, os valores, representações, percepções e estilos de vida de um grupo de indivíduos comumente apelidados de geração Y ou *millennials*. Os resultados foram obtidos através de um inquérito por questionário aplicado a jovens nascidos entre 1980 e 1997. Os dados demonstram que, em certa medida, o grupo analisado assume o espírito que é característico desta geração. Contudo, é possível observar uma tendência de afastamento destes sujeitos em relação às particularidades teoricamente previsíveis.

Palavras-chave: *Gen-Y City; Geração Y; Millennials; Coimbra*

Abstract

As part of a cooperation project between European Cities, *Gen-Y City – Swing of the city*, a study was developed in Coimbra so as to portray values, representations, perceptions, and lifestyles for a group of individuals already labelled generation Y or millennials. The results were obtained through a questionnaire survey applied to young people born between 1980 and 1997. The data indicates that, to a certain extent, this cluster assumes the distinctive spirit of this generation. However, it is possible to perceive a trend of separation from these subjects against theoretically predictable particularities.

Keywords: *Gen-Y City; Generation Y; Millennials; Coimbra*

XAPS-72491

Introdução

No âmbito do programa europeu para o desenvolvimento urbano sustentável - URBACT, foi implementado um projeto denominado *Gen-Y City*, cujo objetivo consiste em compreender como é que um conjunto de 12 cidades Europeias de pequena/média dimensão, pertencentes a 9 países diferentes, podem ser dinamizadas de forma a reter, gerar e atrair talento jovem. A necessidade de captar jovens criativos e qualificados está hoje no centro das políticas urbanas. Num período onde se tem vindo a assistir a uma significativa fuga de jovens qualificados dos pequenos centros urbanos e a um conseqüente envelhecimento populacional, existe a necessidade de encontrar soluções eficientes para atenuar um problema que, entre outras coisas, coloca em causa a própria sustentabilidade das cidades. O facto de o projeto se realizar a uma escala Europeia permitiu executar um diagnóstico amplo e identificar algumas causas comuns de um fenómeno transversal, esperando-se que os resultados possam contribuir para implementar um conjunto de respostas concretas, uma vez que as Câmaras Municipais das 12 cidades assumiram o papel de executoras do projeto. Pretende-se, em concreto, que as cidades de média dimensão passem a olhar para os jovens como uma base potencial de criação de valor e que possam adotar mecanismos que confluem com as suas expectativas e exigências, designadamente no domínio do emprego. Neste contexto, foi lançado um desafio de cooperação aos parceiros do projeto, envolvendo a troca de experiências constante e a partilha de conhecimento em rede. Coimbra integrou o projeto, tendo aplicado uma ferramenta de diagnóstico comum às 12 cidades e, adicionalmente, realizado um inquérito *online* por questionário aos jovens, de modo a caracterizar e compreender a sua Geração Y. Com o inquérito, cujos resultados se apresentam, procurou-se essencialmente identificar algumas valências que os jovens detêm e que podem ser colocadas ao serviço da cidade, mas também avaliar de uma forma geral as suas perceções e atitudes relativamente às tecnologias, à família e ao trabalho. Uma amostra não-probabilística por conveniência permitiu obter 646 respostas válidas. O questionário foi disseminado junto de atuais e antigos estudantes, nascidos entre 1980 e 1997, que têm ou que já tiveram algum tipo de ligação à cidade de Coimbra. A forma dessa ligação permitiu criar uma tipologia que serve de base à apresentação e discussão dos resultados. Os dados revelam que, em algumas dimensões, os inquiridos assumem e transportam os valores da designada Geração Y, mas que se afastam dos valores de referência dessa geração em outras dimensões.

Enquadramento Teórico

O Projeto *Gen-Y City*, planeado e organizado pelo URBACT, foi lançado a 15 de maio de 2015 e concluído a 3 de maio de 2018. Foi um projeto que envolveu e colocou 12 cidades europeias de pequena/média dimensão de 9 países diferentes a cooperar entre si, de modo a perceber de que forma estas poderiam reter, gerar e atrair talento jovem criativo e qualificado para os seus polos urbanos. Coimbra foi uma das cidades que integrou esta rede de cooperação transeuropeia. As demais foram: Poznan (Polónia); Bolonha (Itália); Génova (Itália); Sabadell (Espanha); Granada (Espanha); Nantes (França); Wolverhampton (Reino Unido); Kristiansand (Noruega); Klaipėda (Lituânia); Daugavpils (Letónia); e Torun (Polónia).

Um dos principais objetivos desta cooperação consistiu no desenvolvimento de ferramentas de diagnóstico que permitissem que as cidades envolvidas refletissem sobre as suas atuais políticas urbanas, sendo que muitas delas, frequentemente, se têm demonstrado pouco eficazes, permitindo encurtar distâncias de atratividade perante cidades com outro tipo de recursos. Infelizmente, a tarefa parece quase impossível. O aumento da demanda por mão de obra criativa e qualificada representa uma luta desigual, onde o pequeno David parece estar condenado a ser devorado. Isto se compararmos recursos de atração destes jovens em cidades como Londres ou mesmo Lisboa, em relação a Wolverhampton ou a Coimbra. A juntar a este facto teremos ainda que considerar a imagem da cidade aliada à recente crise financeira. Temos vindo a assistir a um novo panorama emergente de mobilidade e fuga de cérebros, de forma exponencial, para destinos perçecionado pelos jovens como mais estáveis ou apetecíveis, em fluxos que se deslocam do Sul para o Norte da Europa. Desta forma, era crucial que dentro desta rede de cooperação se refletisse sobre as características, necessidades e valores prezados pela força de trabalho e pelos habitantes mais jovens. Ao mesmo tempo que se confrontavam práticas antigas que caíram em desuso com novas realidades emergentes. O esforço é complexo, mas pode resumir-se a um ânimo concertado de alocar políticas urbanas de acordo com expetativas e perspetivas de vida de futuras gerações que irão produzir grande parte da riqueza das cidades. Estes indivíduos esperam não só usufruir sensações de segurança e estabilidade num emprego bem remunerado e qualificado, como pretendem experienciar toda uma outra dinâmica de vivências que as cidades têm de ser capazes de oferecer no plano do lazer e do entretenimento.

A relevância deste projeto e, conseqüentemente, deste estudo surge de circunstâncias relacionadas com o tempo histórico e o local de um grupo que à partida teve experiências idênticas e que possivelmente poderá ter desenvolvido valências tendencialmente semelhantes (Mannheim, 1952). Referimo-nos à chamada geração Y, *millennials*, Geração da Internet ou *Echo Boomers*. As suas supostas particularidades, distinguindo-a de outras gerações, aliadas ao facto de falarmos de um grupo que se apresenta como “o futuro do mundo do trabalho”, faz com que o objeto do estudo proposto seja totalmente pertinente. Até 2020 ocupará 50% da força de trabalho global e até 2025, 75% (PwC, 2011; Hobart & Sendek, 2014; Oliveira, 2015; e Costa, 2017).

Cada geração tem o seu próprio *set* de comportamentos e características (Tapscott, 1996; Tapscott, 2009; e Correia, Montez, & Silva, 2016), moldados pelo tempo e seu contexto. Os termos geração Y ou *millennials* parecem ser os nomes mais recorrentes para apelidar e descrever este grupo, sendo empregues pelos diversos autores analisados. Não obstante, a designação não agrada a todos. Don Tapscott (2009) prefere designá-los de *Net Generation* (Geração da Internet). O milénio nada mudou na experiência destes indivíduos e invocar o nome geração Y como passagem da geração anterior (geração X) é para o autor uma denominação redundante. A geração da Internet será o termo correto para este grupo, devido ao facto de, na conjuntura de origem e desenvolvimento desta geração, estar simultaneamente a ocorrer progressos referentes às novas tecnologias e à Internet. Facto esse que ajudou a transformar e a influenciar as características e os comportamentos distintos destes indivíduos e que os torna únicos face a gerações passadas.

O período de nascimento é a variável que caracteriza esta geração. Para o estudo concretizado, consideramos o intervalo entre 1980 e 1997, embora esta datação não seja consensual entre autores: Don Tapscott considera que a geração da Internet nasceu entre 1977 e 1997 (Tapscott, 1998; Tapscott, 2009). Para Sujansky & Ferri-Reed (2009), os *millennials* nasceram entre 1980 e 1999. Correia, Montez, & Silva (2016) argumentam que estes nasceram entre 1980 e 1996. Espinoza, Ukleja, & Rusch (2010) apresentam uma opinião diferente, defendendo que estes nasceram entre 1978 e 1996. Hobart & Sendek (2014) consideram esse tempo como estando compreendido entre 1977 e 1995. Por fim, Hancock (2011) refere-se aos *millennials* como sendo o grupo que nasceu entre 1981 e 2000. O período é análogo e a discrepância não é assim tão relevante. O importante são as características que esta geração possui e em que cada autor parece concordar. De forma genérica, são chamados nativos digitais – foram crescendo com

as tecnologias. São tendencialmente bastante qualificados. Estão vocacionados para trabalhar em equipa e têm uma aptidão para o *multitasking*. São também caracterizados como flexíveis, rápidos, críticos, dinâmicos, facilmente aborrecidos, tolerantes, multiculturais, conscientes, criativos, gostam de saber que o seu trabalho está a ser valorizado, e são essencialmente uma geração de utilizadores em vez de observadores (Tapscott, 2009).

A liberdade apresenta-se também como um atributo altamente desejado e valorizado por este grupo (*Idem*). Podemos situar este conceito em vários contextos. No trabalho, segundo Tapscott (2009), a geração da Internet espera ter a liberdade de escolher onde e quando trabalhar. Preferem, ao mesmo tempo, horas de trabalho flexíveis e um emprego que os valorize. Se isso não acontecer, diz o autor, estes não terão medo de procurar um novo emprego mais desafiador que se apresente como uma oportunidade para viajar ou como uma simples mudança de ares. Embora seja verdade que esta geração muda de ocupação com mais frequência do que as gerações anteriores, é importante reconhecer que a decisão de seguir em frente não é tomada de ânimo leve (Hobart & Sendek, 2014). Aparentemente, e de acordo com Hobart & Sendek (2014), a geração Y até tem um grande desejo de estabilidade devido à recente crise económica. Este suposto à vontade de “saltar” de emprego para emprego estará relacionado com o apoio financeiro do qual ainda usufruem, proveniente dos seus pais, e com o adiamento de responsabilidades no quadro matrimonial e paternal (Hobart & Sendek, 2014). Estamos a falar de um grupo que não se tem apresentado como uma geração de proprietários, e um grande número ainda habita com seus pais (Romans, 2015), condição essa que os mesmos até parecem apreciar (Jornal i, 2017). Não estar preso a nenhuma obrigação de crédito pessoal oferece a esta geração uma maior autonomia nas questões relacionadas com a escolha e mudança de trabalho (Hobart & Sendek, 2014). Contudo, essa decisão não é tomada despreocupadamente como muitos poderão acreditar. Estão cientes das oportunidades disponíveis e procurarão outro emprego se sentirem que as suas carreiras estão estagnadas. Além disso, os *millennials* pretendem adquirir uma vasta experiência de trabalho e têm um imenso desejo de adquirir conhecimentos novos. Se estas expectativas não forem atendidas, tendem a seguir em frente. Manifestamente, o fator “salário” continua a ser preponderante na escolha ou na manutenção de uma carreira. Contudo e ao contrário de gerações anteriores, este já não é o único fator em equação. Querem conhecer pessoas novas, ter um trabalho interessante e divertir-se com a sua ocupação (Tapscott, 2009). Não obstante, o balanço

entre a vida e o trabalho assume contornos importantes na hora de tomar decisões. Não será de estranhar que esta geração tenha uma vida própria após a jornada laboral e que os seus empregos se apresentem apenas como uma pequena parte da sua identidade. Uma das grandes prioridades para esta geração, aparentemente, é a família e o tempo que dedicam à manutenção destas relações (Hobart & Sendek, 2014).

Como já foi referido, a geração da Internet parece não se importar de viver em casa dos pais. Pode tratar-se de uma forma de poupar dinheiro numa fase inicial, mas essa não será certamente a única razão. Eles possuem uma genuína afinidade para com a família, que não somente oferece apoio financeiro, como também apoio emocional e social (Hobart & Sendek, 2014). Falamos assim de uma geração orientada para a família e ao que tudo indica não estarão dispostos a pô-la de parte. Como referem Hobart & Sendek (2014): *“Time must be made to share with family and friends. Work is not an excuse to miss Grandma’s birthday.”*

Concluindo e voltando à questão da liberdade profetizada, será importante clarificar que este conceito para os *millennials* não assume somente os contornos acima referidos em relação ao mercado laboral. Esta geração, ao que parece, quer ter sempre liberdade de escolha em tudo, seja no trabalho, seja na aprendizagem, na música que elegem para ouvir ou nas coisas que desejam comprar. *Online*, todas estas escolhas parecem estar disponíveis (Tapscott, 2009). Todos estes argumentos explanados acima, e a forma como esta geração representa o conceito de liberdade, será um dado crucial para a discussão final e central do título deste trabalho – *“refratários ou subordinados ao espírito de uma geração?”*.

Não obstante, será também importante referirmos que estamos a testar estes pressupostos geracionais bastante específicos e apresentados de forma homogénea para uma população que pode ter tido outro tipo de experiências nas suas trajetórias de vida ao passar por, ou viver em, Coimbra. Quando descrevemos esta geração e apresentamos todas estas tendências de forma estanque, pode ser dado a entender que todo o indivíduo que nasceu num determinado período de tempo marcado por determinados acontecimentos deteve as mesmas vivências e, *ipso facto*, terá os mesmos atributos e modos de ser. Não será bem assim, sendo que esta mentalidade porventura não afetará todos por igual. Karl Mannheim (1952) clarifica este ponto bastante bem:

“Individuals of the same age, they were and are, however, only united as an actual generation in so far as they participate in the characteristic social and intellectual currents of their society and period, and in so far as they

have an active or passive experience of the interactions of forces which made up the new situation”.

Existe espaço para considerar que muitos dos atributos aqui descritos e imputados podem de facto expressar o comportamento e a tendência deste grupo nascido entre 1980 e 1997. Contudo, de igual modo, há lugar para considerar o contrário ou inferir que todas ou nem todas estas tendências descritas são seguidas ao mesmo tempo por este *cluster* populacional. Da mesma forma, poderemos também equacionar que, num determinado período, um indivíduo pode estar propenso a seguir o espírito de uma geração, como no momento seguinte se pode identificar com um modelo refratário a esse mesmo espírito.

Concluindo, um diagnóstico coerente e correto do perfil destes jovens para uma determinada cidade tem de ser o ponto de partida para traçar um plano de ação eficiente, de forma a alocar políticas públicas, tendo em conta a realidade do local. De modo a estimular os mais jovens a permanecer na cidade teremos de, em primeiro lugar, examinar se de facto estas características, valores, modos de ser ou estar desta geração para Coimbra seguem ou não os moldes e as normas descritas.

Metodologia

O diagnóstico para Coimbra passou por duas fases. A primeira implicou a aplicação de uma ferramenta quantitativa e qualitativa que pretendia medir e analisar as políticas locais e as boas práticas implementadas em Coimbra, sobretudo aquelas que pudessem ter um impacto positivo na fixação da chamada Geração Y na cidade. A segunda fase passou pela disseminação de um inquérito de forma a compreender melhor este grupo. O ponto de partida foram os traços gerais a Geração Y e o método passaria por introduzir um instrumento quantitativo que testasse a presença das características marcantes. Desta forma, o estudo passaria por sondar no âmbito local este agregado de sujeitos apelidados de *millennials*.

Por razões práticas, por falta de tempo e de modo a alcançar o público-alvo o mais rapidamente possível foi usada uma amostra por conveniência. O objetivo principal prendeu-se com o estudo de pessoas nascidas entre 1980 e 1997 e que de certa forma têm ou tiveram algum tipo de relação com Coimbra, seja estudando, vivendo ou trabalhando no referido local. O inquérito foi aplicado *online* tendo sido obtidas 646 respostas válidas, sendo o grosso da amostra constituído por antigos estudantes do

ensino superior. O questionário final continha 46 perguntas, divididas por 4 secções: Caracterização Sociodemográfica; Tecnologias e Comunicação; Trabalho e Aspectos Pessoais; Relações Familiares.

Procurou-se identificar algumas das valências deste grupo de jovens; avaliar as suas perceções relativamente à cidade de Coimbra; as suas relações com a tecnologia; e as relações que mantêm com a família e com o trabalho, de modo a inferir se estamos predominantemente perante *refratários* ou perante *subordinados ao espírito de uma geração*. Seria desejável que esta pesquisa contribuísse de forma positiva para o projeto *Gen-Y City* e para o desenvolvimento de estratégias efetivas de retenção e de atração desta população jovem para a cidade de Coimbra.

Neste artigo não iremos relatar descobertas correspondentes à primeira fase aqui mencionada. Descreveremos, de forma breve, parte dos resultados correspondentes ao inquérito por questionário aplicado durante esta pesquisa.

Resultados

Antes de mais, começamos com uma breve caracterização sociodemográfica da população do questionário. Verificou-se uma discrepância significativa entre respondentes do género feminino e masculino, uma vez que a amostra final é maioritariamente constituída por participantes femininos (63,6%). A percentagem de respostas dadas por elementos masculinos foi de 36,4%.

De igual forma, a maior parte dos inquiridos nasceu nos anos 90 (64,4%), face aos 35,6% que nasceu durante a década de 80.

De notar que 78,6% dos indivíduos já nem sequer reside em Coimbra – o que pode dizer algo sobre o modo como representam e percecionam a cidade. Este facto não é irrelevante quando se analisa a relação que estes demonstram ter tido ou ainda têm com a cidade. A esmagadora maioria revela que o vínculo com esta urbe foi estabelecido através da condição de estudantes do ensino superior. No entanto, o local “escolhido” para trabalhar já é outro. De todas as respostas obtidas, 73,2% já se encontra empregado(a). Contudo, apenas 31,2% afirma estar a trabalhar e a viver em Coimbra neste momento. Este dado, se analisado com pormenor, poderá ser indicativo de um problema na capacidade desta cidade em atrair e fixar estes jovens após concluírem a sua formação.

Falando das características próprias desta Geração Y, constatamos que, como era esperado, a maior parte se considera extremamente bem preparada para lidar com novas tecnologias. Tende apenas a necessitar de tempo para se adaptar a ela(s).

São qualificados, como era expectável, e mais de 95% possui formação superior.

Como descrito e agora exposto, um aspeto interessante a referir é que estes jovens valorizam bastante o equilíbrio entre a vida e o trabalho. O salário, como se referiu, já não é o único nem o mais relevante elemento do emprego, como ocorreria eventualmente entre gerações passadas. Há uma valorização deste equilíbrio, aparecendo o reconhecimento profissional uns lugares abaixo na hierarquização dos fatores mais considerados em relação ao emprego.

Temos de destacar que, em teoria, falamos de uma geração que quer estar numa cidade, não apenas para ter emprego, mas também para ter uma boa qualidade de vida e usufruir de todo o tipo de ofertas, não só no quadro da empregabilidade, mas também no quadro cultural, patrimonial, relacional, de lazer, etc.

O emprego é valorizado, mas ainda mais privilegiadas são as possibilidades que os indivíduos têm à sua disposição para progredir na carreira. Como demonstra a Tabela 1, os sujeitos admitem sacrificar o seu tempo pessoal para evoluir na carreira ou melhorar a sua situação profissional.

Tabela 1 – Disponibilidade para abdicar do tempo pessoal

| De modo a aproveitar possíveis oportunidades para subir na carreira (ou melhorar situação profissional), neste momento estaria disposto a abdicar do seu Tempo pessoal ? | Percentagem |
|---|-------------|
| Não | 8,9% |
| Provavelmente Não | 14,8% |
| Provavelmente Sim | 51,4% |
| De certeza que Sim | 24,9% |
| Total | 100% |

% de respostas à pergunta: de modo a aproveitar possíveis oportunidades para subir na carreira (ou melhorar a situação profissional), neste momento estaria disposto a abdicar do seu Tempo Pessoal?

O cenário muda de figura quando confrontamos as oportunidades para evoluir na profissão com a família, como revela a Tabela 2.

Tabela 2 – Disponibilidade para abdicar do tempo familiar

| De modo a aproveitar possíveis oportunidades para subir na carreira (ou melhorar situação profissional), neste momento estaria disposto a abdicar do seu Tempo Familiar ? | Percentagem |
|--|-------------|
| Não | 26,8% |
| Provavelmente Não | 17,3% |
| Provavelmente Sim | 35,5% |
| De certeza que Sim | 10,4% |
| Total | 100% |

% de respostas à pergunta: de modo a aproveitar possíveis oportunidades para subir na carreira (ou melhorar situação profissional), neste momento estaria disposto a abdicar do seu Tempo Pessoal?

Os dados confirmam o que está amplamente tratado na bibliografia. Estes jovens valorizam bastante os laços familiares. É mais fácil abdicar de tempo pessoal do que do tempo familiar, mesmo estando em causa uma subida na carreira profissional.

Em termos do que podemos designar por liberdade, que era algo que queríamos testar atendendo a que bibliografia retrata esta geração como bastante flexível, livre e adaptável em vários sentidos, avaliamos e operacionalizamos essencialmente duas variáveis – mudança de cidade de residência e emprego com o tempo pessoal dos respondentes.

Tabela 3 – Disponibilidade para mudar de cidade de residência

| Para ter mais tempo pessoal, mudaria de cidade de residência ? | Percentagem |
|---|-------------|
| Não | 32,1% |
| Provavelmente Não | 24,2% |
| Provavelmente Sim | 30,2% |
| De certeza que Sim | 13,5% |
| Total | 100% |

% de respostas à pergunta: para ter mais tempo pessoal, mudaria de cidade de residência?

Ao olharmos para a Tabela 3 e conseqüentemente para a Tabela 4, constatamos que os jovens inquiridos admitem que é mais fácil mudar de trabalho para ter mais tempo pessoal do que mudar de cidade, facto esse que nos permite especular, indiretamente, sobre a importância que atribuem às redes de amigos e à família.

Tabela 4 – Disponibilidade para mudar de emprego

| Para ter mais tempo pessoal, mudaria de emprego ? | Percentagem |
|--|-------------|
| Não | 26,8% |
| Provavelmente Não | 22,4% |
| Provavelmente Sim | 36,6% |
| De certeza que Sim | 14,2% |
| Total | 100% |

% de respostas á pergunta: para ter mais tempo pessoal, mudaria de emprego?

O mesmo podemos constatar em relação à possibilidade de sair para fora do País. A maioria imagina-se a viver na mesma cidade onde está agora daqui a 5 anos.

Cerca de 15% imagina-se a viver noutro país daqui a 5 anos.

Tratando-se de jovens qualificados não deixa de ser uma percentagem elevada, confirmando uma das tendências da atual emigração portuguesa. Sendo uma perceção, é um indicador de flexibilidade extrema, que, ainda assim, é maior entre os homens (19,6%) do que entre as mulheres (12,7%).

Na tabela 5 podemos observar há uma propensão clara para a não mobilidade, seguindo-se uma disposição para a mobilidade dentro do país e só depois a disponibilidade para a mobilidade internacional. Essa propensão para a não mobilidade mostra que metade dos inquiridos, daqui a 5 anos, se imagina a viver na cidade onde vive agora. Mas essa percentagem aumenta para 60% entre aqueles que residem em Coimbra e se encontram a trabalhar. Caindo para 30% entre aqueles que residem em Coimbra, mas não estão a trabalhar. Viver noutro país ou noutra cidade é, sobretudo, um cenário para quem, residindo em Coimbra, não se encontra a trabalhar. O fator trabalho/emprego, mais que a cidade parece constituir-se como um fator de enraizamento/desenraizamento. Não estar a trabalhar, independentemente de se residir ou não em Coimbra é o fator que mais eleva a perspetiva de, dentro de 5 anos, se estar a viver noutro país. Sendo também verdade que, entre os que não estão a trabalhar, os que residem em Coimbra, muito menos que aqueles que não residem em Coimbra, são os que menos pensam viver na cidade onde vivem agora. Ou seja, há entre esses não trabalhadores residentes em Coimbra uma maior propensão à mobilidade. Ainda que a propensão para a mobilidade internacional seja menor entre quem reside em Coimbra e está a trabalhar que entre todas as outras situações.

Tabela 5 – Cenários de residência provável

| | % | Reside em Coimbra | Reside em Coimbra e está a trabalhar | Reside em Coimbra e não está a trabalhar | Não reside em Coimbra | Não reside em Coimbra e está a trabalhar | Não reside em Coimbra e não está a trabalhar |
|--|-------|-------------------|--------------------------------------|--|-----------------------|--|--|
| Viver na cidade onde vive agora | 50,5% | 49,8% | 59,2% | 30,0% | 50,8% | 53,7% | 41,7% |
| Viver no mesmo país, mas noutra cidade | 34,4% | 37,3% | 31,3% | 50,0% | 32,9% | 31,6% | 36,9% |
| Viver noutro país | 15,2% | 12,9% | 9,5% | 20,0% | 16,3% | 14,7% | 21,4% |
| Total | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

% de respostas à pergunta: imagine o seu futuro daqui a 5 anos, o que considera ser mais provável?

Se a isto juntarmos o plano das relações familiares, observamos que cerca de 80% dos respondentes que consideram ter uma relação muito próxima com a família, imagina-se, dentro de 5 anos, a viver na cidade onde reside atualmente. Fatores como ter ou não filhos, como morar em casa própria ou da família, ou possuir uma propriedade com empréstimo bancário são fatores que ligam menos os inquiridos ao “espírito de uma geração” e mais a lógicas de enraizamento já conhecidas.

Conclusões

Em jeito de conclusão, procurando responder á pergunta do título, os *millennials* em Coimbra estão subordinados ao espírito da sua geração. Têm uma forte relação e uma grande facilidade em lidar com as tecnologias. Valorizam o equilíbrio entre vida e trabalho, assim como o reconhecimento profissional. O salário continua a ter uma grande preponderância, mas já não é o principal aspeto a valorizar como em gerações passadas.

Porém, as relações familiares são altamente valorizadas, ao contrário de muitas ideias feitas e de estereótipos relativos à Geração Y. Basta ver que muitos, e isso está bem patente na literatura, até passam umas temporadas em casa dos pais após a conclusão do curso. Isso pode manifestar dependência financeira, é certo. Mas estes jovens, inclusive, pedem muitos conselhos aos progenitores sobre o futuro e afirmam que isso tem muito peso nas suas decisões.

O enraizamento familiar, ao mesmo tempo que é uma característica marcante da Geração Y, constitui-se, paradoxalmente, como fator que torna estes jovens refratários ao espírito da sua geração. Isso porque há uma tendência para que o enraizamento contrarie a flexibilidade que estes jovens aparentemente teriam para se inserir em mecanismos de mobilidade e de circulação. Outro fator que limita a flexibilidade ou liberdade é a posse de uma casa própria, designadamente quando o acesso à mesma é feito via empréstimo bancário.

Posto isto não podemos posicionar este grupo de inquiridos como refratários ou subordinados de uma geração. Podemos sim afirmar que há um conjunto de características comuns às duas condições. Mais a pender para os subordinados, é verdade, mas descrever os comportamentos de uma geração não é algo que possa ser tornado estanque. Há, de facto, indícios claros desta subordinação que confirmam o sentido da literatura analisada. Mas existe também uma complexidade associada que não pode ser descurada. Há novos valores que se afirmam. Mas também existe uma reprodução dos valores presentes em gerações anteriores.

Notas

Por decisão pessoal, os autores do texto escrevem segundo o novo acordo ortográfico.

Referências

- Correia, A., Montez, R., & Silva, G. R. (23 de Setembro de 2016). *Millennials: A geração que vem revolucionar o capitalismo*. Obtido de Visão: <http://visao.sapo.pt/actualidade/sociedade/2016-09-23-Millennials-A-geracao-que-vem-revolucionar-o-capitalismo>
- Costa, A. M. (22 de Junho de 2017). *Três em cada quatro trabalhadores em 2025 serão millennials*. Obtido de Jornal Económico: <http://www.jornaleconomico.sapo.pt/noticias/tres-em-cada-quatro-trabalhadores-em-2025-sera-millennials-174786>
- Espinoza, C., Ukleja, M., & Rusch, C. (2010). *Managing the Millennials: Discover the Core Competencies for Managing Today's Workforce*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Gen-Y City - Get into the swing of the City. (s.d.). *Application Form submitted to URBACT III (2014 - 2020)*.

- Hancock, A.-M. (2011). *Solidarity politics for millennials : a guide to ending the oppression*. New York: Palgrave Macmillan.
- Hobart, B., & Sendek, H. (2014). *Gen Y Now: Millennials and the Evolution of Leadership*. San Francisco: Wiley.
- Jornal i. (6 de Maio de 2017). *Geração i. Ainda moram com os pais e gostam de lá estar*. Obtido de online: <https://ionline.sapo.pt/557170>
- Mannheim, K. (1952). The Problem of Generations. Em K. Mannheim, *Essays on the Sociology of Knowledge* (pp. 276-320). London: Routledge & Kegan Paul.
- PwC. (2011). *Millennials at Work - Reshaping the Workplace*. [s.l.]: PwC.
- Romans, C. (28 de Maio de 2015). *Rent vs. buy vs. live with mom and dad*. Obtido de CNN Money: <http://money.cnn.com/2015/03/23/pf/millennials-parents-home-mortgage/index.html>
- Sujansky, J. G., & Ferri-Reed, J. (2009). *Keeping up with the Millennials: Why Companies Are Loosing Billions In Turnovers To This Generation - And What To Do About It*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Tapscott, D. (1996). *The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence*. New York: McGraw-Hill.
- Tapscott, D. (2009). *Grown Up Digital: How the Net Generation is Changing Your World*. New York: McGraw-Hill.
- URBACT. (2015). *URBACT Baseline Study Guide*.
- URBACT. (15 de Setembro de 2015). *URBACT NETWORK: Gen-Y City - Developing, attracting & retaining Gen-Y 'creative tech' talent in European cities*. Obtido de Urbact.eu: <http://urbact.eu/gen-y-city>
- URBACT. (9 de Junho de 2016). *geny_city_state_of_the_art_v10.pdf*. Obtido de Urbact.eu: http://urbact.eu/sites/default/files/geny_city_state_of_the_art_v10.pdf