

# A NOVA GERAÇÃO NÃO QUER ASSUMIR POSIÇÕES DE CHEFIA...

Edição Julho | People Innovation Hub  
Baseado na pesquisa global da Deloitte com 23.482 respondentes



A nova geração não quer ser chefe (e isso muda tudo)

Edição Julho | People Innovation Hub

Baseado na pesquisa global da Deloitte com 23.482 respondentes

Há uma revolução silenciosa em curso nos locais de trabalho. E não se trata apenas de modelos híbridos ou da introdução da inteligência artificial. A mudança que está a acontecer é mais profunda. Diz respeito à forma como as novas gerações definem sucesso.

A mais recente pesquisa da Deloitte revelou um dado que não pode ser ignorado. Apenas 6% dos profissionais da Geração Z e dos Millennials têm como principal objetivo de carreira chegar a uma posição de liderança. Apenas seis por cento, numa geração que representará, em breve, dois terços da força de trabalho global.

## O fim da escada corporativa

Durante décadas, o modelo dominante foi o da escada corporativa. Subir, degrau a degrau, até chegar ao topo.

Hoje, as novas gerações olham para essa escada e colocam uma questão simples, mas disruptiva: "Para quê?"

Assistiram aos sacrifícios feitos pelas gerações anteriores, viram promessas de estabilidade a ruir com cada nova crise, e perceberam que a chegada ao topo nem sempre compensa o caminho percorrido.

Em vez disso, procuram crescimento lateral. Valorizam experiências diversificadas, projetos desafiantes, autonomia para explorar interesses pessoais e oportunidades de desenvolvimento que enriqueçam a sua identidade, para lá do seu papel profissional.

A nova equação do sucesso. Dinheiro, propósito e bem-estar

O sucesso já não se mede apenas pelo salário. As novas gerações definem-no como um equilíbrio entre três dimensões: segurança financeira, trabalho com propósito e bem-estar pessoal.

A pesquisa confirma essa nova lógica. Quanto maior é a perceção de estabilidade financeira, maior é o nível de felicidade declarado. Mas há outro aspeto relevante. 86% da Geração Z e 85% dos Millennials consideram que as competências humanas - como comunicação, empatia ou liderança - serão críticas para o seu futuro.

Ou seja, não rejeitam a ideia de se desenvolverem ou de liderar. Rejeitam sim estruturas hierárquicas rígidas, lideranças distantes e culturas organizacionais pouco humanas.

Inteligência artificial. Entre a confiança e a inquietação

Mais de metade destes jovens já utiliza IA generativa no seu trabalho diário. Estão a integrar a tecnologia nos seus processos, com naturalidade e espírito prático.

No entanto, a preocupação com o impacto da IA no emprego também é elevada. 63% da Geração Z e 65% dos Millennials temem que a IA venha a eliminar postos de trabalho. A diferença está na atitude. Não encaram a tecnologia como ameaça, mas como um desafio. E estão a investir em competências que a IA não consegue replicar - pensamento crítico, criatividade, inteligência emocional.

O ensino superior está a ser reavaliado

Cerca de um terço dos jovens entrevistados decidiram não prosseguir estudos superiores. Esta decisão não reflete falta de ambição, mas antes um crescente ceticismo quanto ao retorno do investimento.

Estão a optar por alternativas mais práticas e acessíveis. Programas técnicos, aprendizagem em contexto real, formações mais curtas e orientadas para competências. Procuram conhecimento aplicado, com impacto direto nas suas trajetórias profissionais.

#### Implicações para quem lidera

Estes dados não devem ser lidos como curiosidade sociológica. São um sinal claro de que os modelos de gestão tradicionais estão a tornar-se obsoletos.

As novas gerações não procuram gestores que comandem. Procuram líderes que orientem, que inspirem, que saibam escutar. Valorizam o feedback contínuo, o desenvolvimento integrado no dia a dia e uma cultura que respeite o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

#### Conclusão. A mudança já começou

Esta transformação não é uma hipótese futura. Está a acontecer neste momento. E representa uma oportunidade única para as organizações que estiverem dispostas a repensar os seus modelos de liderança, cultura e desenvolvimento de talento.

O sucesso organizacional, nos próximos anos, será diretamente proporcional à capacidade de integrar esta nova equação de valor. Pessoas que querem crescer, mas não necessariamente subir. Profissionais que procuram contribuir, mas não à custa de si próprios. Gerações que querem ser acompanhadas, não dirigidas.

A questão não é se esta mudança vai acontecer. A verdadeira pergunta é. Estamos preparados para liderar com esta nova consciência?