

**Ano 2022**

**Circular nº 05/2022**

---

**Assunto:** O “novo” estilo de Trabalhadores - Actualização  
Os “millennials”; a “geração Z”; e, não só...

---

No início de 2020, antes de entrarmos na era da “pandemia Covid-19”, enviei a m/ Circular nº 4/2020, sobre o assunto. Provavelmente,

Passou-lhe despercebida, ignorou-a, algo no género, pelo que a vamos reproduzir e **actualizá-la**. Ler ou não esta, é sua livre opção. Ora, aqui vai a Circular nº 4/2020:

### **Circular n.º 4/2020**

Não vamos falar no modo de se vestirem, calçar, ou da música que ouvem. Vamos trocar algumas impressões consigo sobre os Trabalhadores, melhor dizendo, e também, candidatos a emprego, que lhe aparecem a oferecer o seu trabalho.

Estamos a referir os trabalhadores que, nascidos já neste século; ou, a partir dos últimos anos de 1990, querem entrar no mundo do trabalho. Deverá saber que esta nova geração.

Os “*Millennials*” e a “*Geração Z*”, a geração dos electrónicos, põe vários problemas aos recrutadores e as direcções dos recursos humanos. Podem parecer os mesmos candidatos de sempre ---, usam as mesmas calças de ganga e ténis ---, mas a cabeça, logo as aptidões e modo de raciocinar é outra. Daí, o Sr. Industrial terá de tomar isto em conta, para que consiga “entender-se” com esta nova geração de trabalhadores. Pensam e actuam de forma diferente. Logo, é natural que surjam problemas: a nossa intenção é identifica-los, à partida, e tentar dar ideias para os resolver.

Desde logo, e referindo a candidatura ao emprego, --- já produzimos uma circular sobre isto ---, são chamados “candidatos-fantasmas”; ou, “*ghostings*”; têm muita dificuldade em assumir compromissos. Inscrevem-se, procuram emprego, mas quando se “vai por eles”, desaparecem; não dizem nada; ignoram qualquer regra de sã convivência. E, quando os RH julgam que têm vários candidatos; que, é só escolher; afinal, não aparece nenhum à entrevista... Há quem lhe chame irresponsabilidade; falta de educação, etc.. Escusa de lhe estar a chamar nomes, ou rotulá-los. São assim; não há nada a fazer!

Claro, se procedem assim na admissão, se lhes der na “moina” de ir embora, porque sim; ou, porque arranjam outro emprego, agem da mesma maneira: desaparecem do posto de trabalho; e, então, são os... trabalhadores fantasmas! A “despreocupação”, quer dos candidatos, quer dos já trabalhadores, com a sua representação profissional é muito baixa. Então, se forem especialistas!...

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Como combater isto? – Pois, no caso de admissão, fazem um “contrato-promessa”, --- veja art.º 103, CT; (temos modelo). Incluir no Contrato de Trabalho um “pacto” de permanência; determinados benefícios, são atitudes possíveis. Não descurar a formação.

**Outro aspecto** a considerar na “Geração Z” e na “Millennials” é o seguinte: propostas de “distracção”, paródia constante, é umas das características dos tempos que correm. Daí, e ainda com a utilização da aparelhagem electrónica que tem à sua disposição, estudos reiterados descrevem que a atenção das pessoas já está abaixo da do peixinho vermelho dos aquários: 8 segundos! – Portanto, é forçoso que as Empregadoras também tenham em consideração esta “característica” dos novos Trabalhadores. Tem de ser educados a fixar a atenção; embora isto possa parecer estranho. Se tomar isto em consideração evitará que surjam problemas. Como este, a seguir apresentado:

Já reparou que os “concorrentes” dos novos trabalhadores são os... robôs?! – A inteligência artificial está a invadir os postos de trabalho. Logo, os trabalhadores “lutam” contra eles”; ou, são obrigados a cooperar: homem/máquina. Isto tem uma consequência: a destruição dos “**empregos-médios**”. Explicamos: a inteligência artificial cria esta divisão: trabalhadores altamente qualificados, para a qual estão preparados a “geração Z”; ou, a “geração *millennials*”, que nasceram com o indicador apontado para uma tecla ou botão; que frequentaram e tiraram cursos. E, os que, embora dessas gerações, não se integraram e que asseguram o trabalho de baixa qualidade e rendimento, logo, auferem baixos salários. Ora, daí, não existe lugar para o trabalhador médio: este lugar é preenchido pelo... robô!

As características, base, destas 2 gerações, são:

- Egoístas, egocentristas, em relação à relação laboral – antes, um trabalhador interrogava-se nestes termos: **o que é que eu posso fazer pela Empresa?** – Hoje, estes “novos” trabalhadores interrogam-se nestes outros termos: o que é que esta Empresa pode fazer por mim? – O “vestir a camisola” já era; agora, calçam as sapatilhas para se porem a “mexer”, na primeira oportunidade;
- Em compensação, determinam-se mais em valorar a sua carreira profissional, do que discutir os aspectos financeiros da sua prestação. Claro, procuram boas remunerações, até porque integram a civilização do consumo. Visam, no entanto, é outras finalidades; e, com maior incidência a progressão e valorização profissional.

Daqui, desta pequena síntese, resulta o grande problema das Empresas, neste momento: **o recrutar**, --- que se tornou um passo inicial e complexo ---, e depois **reter** na organização estes “novos” trabalhadores. Querem projectos, novos desafios, o ultrapassar da estagnação produtiva da Empresa: que é o aspecto positivo, relevante. E, se não encontram isso na Empresa, preparam-se para dar o “salto”. Estudos referem que, nestas circunstâncias, não “ficam” mais de dois anos. Daí, dizer-se que estas 2 gerações prevêm 6 a 10 empregos na sua vida profissional, activa.

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Isto, claro, é verdadeiro para as chefias, em meio fabril; e, no sector administrativo. Quanto ao trabalhador médio, são os que constituem as vítimas da automação; se não intervir a requalificação, muito dependente da “formação”, em que muita boa gente em Portugal, é algo em que não acredita.

Cumpra a si, Sr. Industrial, com estes elementos, preparar a sua Empresa, para o novo caminho a percorrer pelos “novos trabalhadores”.

-----X-----

Aqui chegados, o período de pandemia COVID-19 não podia deixar de alterar os dados do problema. Daí, esta actualização:

A pandemia criou milhões de... desempregados. Outros, foram obrigados a trabalhar em teletrabalho, que nós consideramos a porta aberta para o desemprego. Dirá: mas a oferta de emprego é muita e a resposta é mínima: não há quem trabalhe! ---Pois não. A resposta é simples:

- muitos, milhares, seguiram a via de ir para o estrangeiro;
- outros, estão no desemprego e ganham mais a “pastar” no desemprego, ---ou a ingressar na economia paralela ---, que a trabalhar na sua Empresa;
- outros, não acreditam que trabalhando por conta de outrem tenham o futuro garantido, uma carreira, e resolvem criar o próprio emprego; entrar no esquema de contratos de prestação de serviços, etc.

Acresce que, nos EUA, detectou-se o aparecimento de um novo tipo de “trabalhadores”, --- os “YOLO”, --- “you only live once”, o que, no raciocínio destes trabalhadores; “só se vive uma vez”, logo, é necessário aproveitar as oportunidades. O quer dizer,

Só se fala na **precariedade**, no ponto de vista do trabalhador. Ora, tão grave, ou mais, é a precariedade sentida pelo Empregador: admite um trabalhador e este, quantas vezes sem dizer: “água vai”, desaparece do posto de trabalho! --- Porquê, esta insegurança que assaltou o mundo do trabalho?

Na m/ opinião, são várias as razões, mas há uma que veio agravar a situação: **o teletrabalho**. Quebrou-se o vínculo do Trabalhador à Entidade Patronal, --- vínculo, aqui, utilizado no sentido de “ligação”; “proximidade”, com o local de trabalho. Com isto, como já referimos antes, a hipótese na progressão na carreira desapareceu, em parte. Os que trabalham em “teletrabalho” estão todos no mesmo saco. O “resultado” do trabalho passou a ser anónimo, ou quase. Daí, as carreiras é algo que deixou de ter valor, em relação a outros valores; a “liberdade de trabalho” e a “realização”.

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

É forçoso reconstruir o “LOCAL DE TRABALHO”. O teletrabalho é uma fantasia. Apenas resulta, na m/ opinião, em casos certos e determinados. **Não é um modo de vida profissional.**

Se o sistema antigo enche as cidades de carros, façam menos ciclovias e rotundas; e mais parques de estacionamento. O carro veio para ficar. É o meio de transporte mais rápido, numa economia dinâmica, principalmente se os transportes públicos não prestam, não satisfazem a procura.

A pandemia, o vírus da China, veio ensinar que aquilo que se dava como certo ou previsível, --- aliado à economia global ---, afinal não é assim. Reina a incerteza sobre o futuro das Empresas; logo, a sustentabilidade do emprego. Reina um certo cansaço, por parte dos trabalhadores e empresários. As carreiras, mesmo para os trabalhadores com longos anos de casa, é cada vez mais uma miragem. Daí,

Esteja atento, e crie soluções de recursos. A insegurança, a precariedade, no mundo do trabalho, reina. Não vemos modo de desaparecer. E vai deixar resultados, nem sempre agradáveis.

Os YOLO, são os “ciganos” do mundo do trabalho, do futuro, - -- a palavra cigano está empregue no sentido, único, de: “Não se veicularem a um local”, sem qualquer intenção pejorativa.

Pense um pouco no que vai escrito, se quiser. Foi feita esta Circular para o ajudar; e não para o aborrecer.

