

*Por Carolina Galdeano

Marcelo Camargo/Agência Brasil

Ouçõ muitos empresários dizendo que “antigamente chovia currículo” e hoje é difícil encontrar candidatos. No entanto, ao olhar para a quantidade de pessoas desempregadas ou na informalidade, surge uma dúvida: será mesmo falta de gente, ou estamos diante de um desalinhamento maior, talvez até de um pacto social do trabalho que está se desfazendo?

Vivemos um tempo de hiperconexão. A tecnologia nos tirou das ruas, dos trajetos longos e da ociosidade que permitia observar o mundo. Vivemos diante das telas. E com elas veio outro fenômeno: a expectativa de velocidade. Pesquisas mostram que a Geração Z cresceu em um contexto de imediatismo — sem aguardar fotos revelarem, sem esperar o episódio semanal da série.

Esse “horizonte de espera reduzido” diminui a tolerância à frustração e altera a forma como se relacionam com o trabalho. E isso se estende as demais gerações, que embora não sejam nativas digitais, fizeram a transição do analógico para o digital.

Não por acaso, muitos jovens perguntam sobre trabalho remoto já na primeira conversa — e alguns desistem da vaga ao descobrir que é presencial. O home office abriu possibilidades, mas também distorceu percepções sobre esforço e resultado. E, criou a sensação de que é possível prosperar de casa, com certa facilidade, quase que dando a entender que “sem trabalhar”, como mostram as promessas das redes sociais. Mas quantas pessoas realmente conhecemos que vivem assim?

Comportamentos inadequados

Essa mudança não é apenas geracional. Vejo adultos de 30, 40 anos apresentando comportamentos antes atribuídos somente aos jovens: baixa tolerância à frustração, dificuldade com limites, resistência à cobrança. Todos fomos afetados por esta nova cultura imediatista, comparativa e orientada a atalhos. Estudos apontam o mercado considera a Geração Z “mais difícil de lidar”, mas o que observo é que essa dificuldade atravessa gerações.

A Geração Z, no entanto, chega ao mercado especialmente fragilizada. Cresceram totalmente conectados, iniciaram suas carreiras em plena pandemia, viveram o boom dos influencers, e tiveram neles seus modelos profissionais. Pesquisas indicam que uma imensa maioria dos trabalhadores dessa geração relatam estresse no trabalho e muitos começam suas jornadas com pouca exposição ao erro, pouca vivência presencial e muita sensibilidade emocional. Encontram um mercado que ainda espera a “casca grossa” das gerações anteriores.

Dados mostram que 40% dos jovens trocaram de emprego no último ano. As razões? Expectativas desalinhadas com a realidade, dificuldade de adaptação ao ambiente corporativo e questões ligadas à saúde mental. Não é “falta de vontade”. É um contexto psicológico e social diferente.

Renda mínima

Some-se a isso o cenário econômico: salários que não acompanham o custo de vida, pressão, tributação pesada, e uma inflação que corrói qualquer ganho. Para muitos, o auxílio governamental torna-se uma âncora psicológica: um piso emocional a partir do qual se avalia o esforço.



Parte de jovens trocam emprego, seja por dificuldade de adaptação ao ambiente corporativo ou saúde mental

Falta mão de obra ou algo muda a nossa relação com o trabalho?

Especialista opina sobre crise de candidatos e novo modelo de trabalho



Acervo pessoal

“Hoje, profissionais não confiam nas empresas, e empresas não confiam nos profissionais. A relação se tornou defensiva, imediatista, tensionada

Carolina Galdeano

Estudos mostram que programas de renda condicionada causam realocação substancial para o setor informal — não porque as pessoas “não queiram trabalhar”, mas porque a equação emocional muda. Se o auxílio + alguns bicos alcançam valor próximo a um salário formal, a pergunta deixa de ser “quanto ganho” e passa a ser “se vale a pena tudo isso”. A comparação deixa de ser racional e passa a ser emocional: cobrança, pressão, deslocamento, hierarquia versus autonomia, flexibilidade e menor desgaste.

Descompasso

Do lado das empresas, o descompasso também é grande. Cobra-se velocidade, mas por mais que se ofereça estrutura, ela parece ser sempre pouca ou estar atrasada. Exige-se maturidade emocional, mas entrega-se pouca formação. Pequenas empresas, especialmente, não têm recursos para treinar, acompanhar ou sustentar modelos híbridos sofisticados. E lideranças despreparadas amplificam o ruído.

Muitos empresários e gerentes vieram de uma época em que a formação profissional era mais robusta, seja em sala de aula seja no aprendizado no dia a dia do trabalho. Essa estrutura ruiu faz tempo. E junto com ela algo mais está ruindo...

Diante disso, talvez o grande tema não seja falta de mão de obra, mas o rompimento de um pacto social do trabalho: aquele acordo silencioso de que eu entrego esforço e você me entrega segurança. Pesquisas sobre transformações contemporâneas no mundo do trabalho apontam que esse pacto — que sustentou relações laborais por décadas — está se desfazendo. Hoje, profissionais não confiam nas empresas, e empresas não confiam nos profissionais. A relação se tornou defensiva, imediatista, tensionada.

Sim, vivemos uma crise de candidatos e vivemos uma transição de modelo de trabalho. Empresas e trabalhadores estão se reorganizando, mas em ritmos diferentes. E nessa travessia, a pergunta que persiste é: qual novo pacto estamos dispostos a construir?

***Psicóloga especialista em Saúde Mental nas Organizações pelo Instituto Einstein e colunista do Correio Sul Fluminense.**