

dirhotel

Associação dos Directores de Hotéis de Portugal N° 47 - Out./Nov./Dez. 2022 • € 10 (Cont.)

TEMA CENTRAL

TENDÊNCIAS DO FUTURO

Caderno Especial

TECNOLOGIA:
O MUNDO MARAVILHOSO
DO "RESERVE JÁ"

ENTREVISTA

MARTA FIDALGO



Carla Beselga e Soraia Quarenta
Partner & Lawyer BQ Advogadas

IT'S ALL SO QUIET (QUITTING_FIRING)

Os tempos já não são o que eram e a nível laboral as diferenças são gritantes, passámos dos trabalhos para a vida toda, para uma mobilidade dos trabalhadores, entre portas e fora delas e chegámos à mais recente tendência, que apresenta também a sua dicotomia, como explicaremos.

Passou-se de uma permissividade total, onde os funcionários “vestiam a camisola”, oferecendo às empresas mais do seu tempo, sempre que necessário e executando mais tarefas do que as que eram as suas, para uma intransigência radical,

O *quiet quitting* ou a demissão silenciosa, no âmbito laboral é agora o tema, querendo “destruir” a ideia de trabalho para a vida e pugnando que o trabalho não é a vida, realizando-se o estritamente previsto no contrato, nada mais nada menos, balizando a tarefa dentro daquilo que são as funções contratualmente definidas e dentro do pontualmente suíço horário de trabalho e nada mais.

Passou-se, assim, de uma permissividade total, onde os funcionários “vestiam a camisola”, oferecendo às empresas mais do seu tempo, sempre que necessário e executando mais tarefas do que as que eram as suas, para uma intransigência radical, onde nada que não esteja plenamente determinado, seja sequer equacionado como algo a fazer pelo trabalhador. Este novo modo de encarar a relação laboral por parte do trabalhador equipara-se, em muito, com o toque na escola a alertar que acabou aquela aula. A partir daí, mesmo que a tarefa esteja a meio ou o raciocínio não esteja terminado, Já Tocou!

Conforme estudos analisados, a tendência embora com uma nomenclatura nova, não o é, tendo já sido designado como *coasting* ou *slacking off*. Agora com o *Tik Tok* surge novamente esta tendência, pela publicação de um vídeo do utilizador @zkchilin, transmitindo a ideia de existir um a demissão de ir mais além no trabalho.

Mas esta ideia de demissão silenciosa não pretende só mais tempo fora do trabalho, está também associada à frustração laboral, levando a esta tendenciosa desistência. Aliás, estas desistências que aca-

bam por levar ao pedido de demissão, vieram-se a intensificar com a pandemia, como se os trabalhadores tivessem “provado” da vida e queiram mais, não se bastando com o que lhes é oferecido e aí teremos de relembrar o nosso último artigo, sobre os *fringe benefits*, uma vez que as relações laborais estão cada vez mais humanizadas e até sensoriais, atrevemo-nos a dizer.

Ligado a este tema, temos já os pensamentos e até mudanças legislativas de enorme pertinência como o teletrabalho e a ponderação da semana de 4 dias (já praticada nalgumas empresas).

Doenças mentais associadas ao trabalho, levam cada vez mais a uma “dormência” laboral e isto é contraproducente. O princípio que muitos procuramos, descrito por Confúcio que disse: “Escolhe um trabalho de que gostes e não terás que trabalhar nem um dia na tua vida” é o que todos almejamos, no entanto, as sucessivas recessões, confinamentos e atual guerra, potenciam cada vez mais para que não se consiga efetivamente aplicar em pleno o que Confúcio perspetivou.

A ética laboral e o verdadeiro impacto do trabalho na vida de cada um, deverá começar a ser tema de estudo e legislado, por forma a que produtividade e gosto em trabalhar andem de mãos dadas.

Contudo, não há bela sem senão, o que vale dizer que, como já dizia Newton “Para cada ação, há uma reação”... Para combater o *quiet quitting*, surgiu então o *quiet firing* ou, em bom português, o despedimento passivo.



Esta tática funciona em espelho com a acima mencionada, sendo utilizada pelos empregadores de forma a “motivar” o trabalhador a sair do emprego por iniciativa própria. Se, no *quiet quitting*, é o colaborador que “desiste” do trabalho, no *quiet firing* é a chefia que “desliga” do trabalhador.

Este *shutdown* pode manifestar-se de várias formas, geralmente alicerçadas numa atitude passivo-agressiva das chefias, que não prestam apoio e/ou orientação adequada a um trabalhador, não os elegendo para projetos ou promoções, não lhes dando feedback nem informações que lhes permitam destacar nas suas funções, entre outras.

Tal como o *quiet quitting*, não é uma tendência nova, apenas foi rebatizada, pois os sintomas descritos já existem há muito tempo e são facilmente identificáveis por muitos. São milhares os trabalhadores que, inseridos numa dada estrutura numa certa altura da sua vida, sentiram necessidade de mudar de emprego, exatamente por não se sentirem valorizados e incluídos na estrutura empresarial. Eis o *quiet quitting*, ainda sem catalogação.

É quase como um “vencer pelo cansaço”, em que tanto se ignora o trabalhador, que ele se cansa de estar numa organização onde não vê qualquer progresso na sua situação laboral e decide, por si mesmo, procurar algo melhor (o que acaba por ser melhor para ambas as partes, visto ser esse também o desejo da chefia).

Como é fácil de perceber, ambas as táticas encontram-se em extremos opostos e, ainda que os opostos se atraiam, a verdade é que extremismos nunca beneficiaram nada nem ninguém. Estas novas tendências são extremamente nocivas para o mercado laboral, devendo ser substituídas por conversas francas e abertas entre ambas as partes, de modo a melhorar a relação laboral ou, a terminar a mesma, sem ressentimentos nem atitudes que levem a esgotamento de uma das partes em relação à outra, pois que nem todas as relações funcionam na vida e as laborais não são exceção.

O bom senso, tal como em tudo na vida, deve ser o ponto de convergência de patrões e empregados, pois a verdade é que ambos coexistem em simbiose, uns não sobrevivendo sem os outros. ■

Para combater o *quiet quitting*, surgiu então o *quiet firing* ou, em bom português, o despedimento passivo