23 de Setembro • 2022

#45

Think Work
FORWARD

Por Guilherme Dearo

A rebelião silenciosa

Quiet Quitting. O termo, inédito para muita gente, tomou conta da Internet há um mês. O incêndio começou com um vídeo de 17 segundos do engenheiro Zaid Khan, que mora em Nova York. Com mais de 3,5 milhões de visualizações, ele fala da desistência silenciosa, a técnica de não fazer nada além do que está na descrição da vaga de emprego, cumprindo o básico para não ser demitido. Ou seja, discretamente diminuir seu esforço no dia a dia, de modo a estabelecer limites entre a vida pessoal e profissional e não deixar que o trabalho se transforme em sua vida.

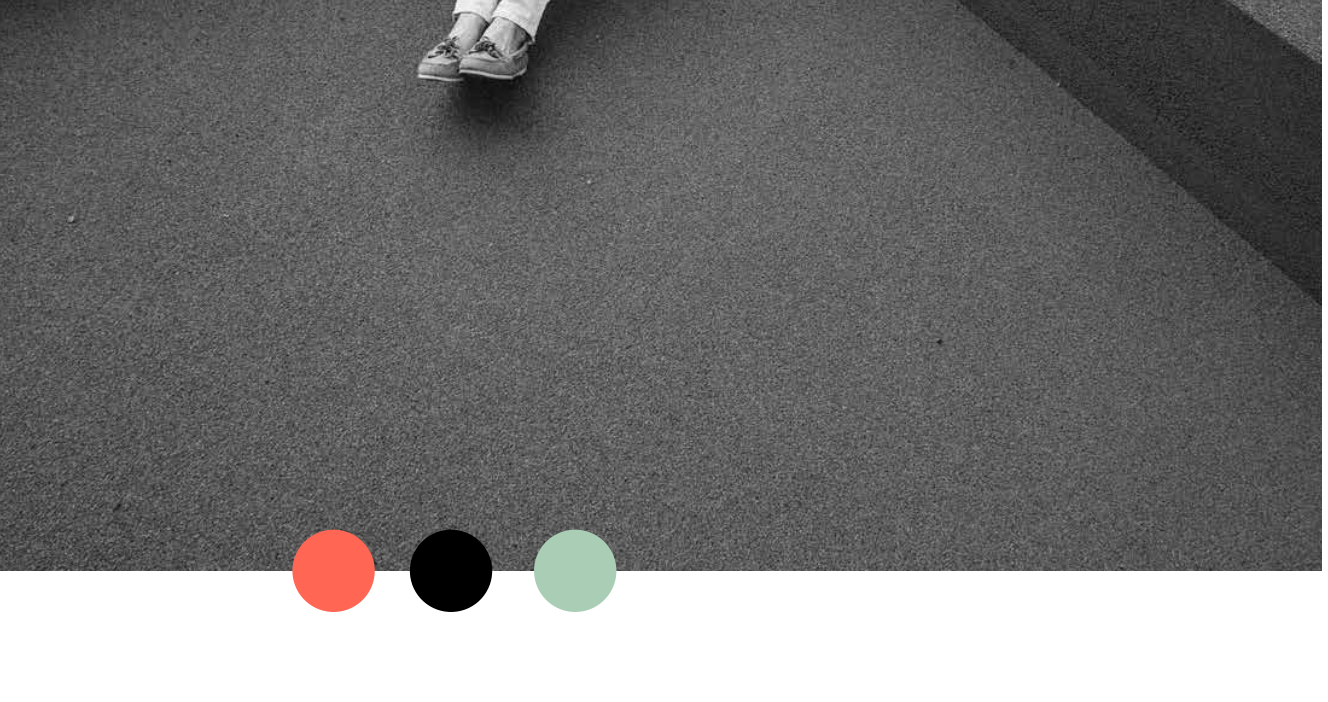
Aliado ao fenômeno *"The Great Resignation"*, o *quiet quitting* é o debate do momento entre RHs, gestores e demais funcionários. Para uns, é uma maneira de disfarçar o velho conhecido "corpo mole", revelando um profissional desinteressado, preguiçoso e que está tentando cavar uma demissão. Para outros, a postura é válida e só reforça a importância de colocar limites no trabalho, de modo a evitar problemas como ansiedade, estresse e *burnout*.

Muita gente parece ter descoberto a existência da "demissão silenciosa" apenas agora, mas a prática está disseminada há tempos. Ao menos 50% dos trabalhadores nos Estados Unidos são ***"quiet quitters"***, segundo a Gallup.

No segundo trimestre de 2022, o engajamento dos trabalhadores caiu. A proporção de "engajados" (aqueles que dão o melhor de si) se manteve (32%), mas a proporção de "ativamente desengajados" (os que ativamente criticam o trabalho) aumentou para 18%. Essa queda na motivação começou na segunda metade de 2021, quando foi percebido o fenômeno da "grande renúncia" – a demissão voluntária e em massa dos trabalhadores.

Se 50% estão "engajados" ou "ativamente desengajados" (32%, 18%, respectivamente), a outra metade é, portanto, de "não engajados", os "***quiet quitters***" – pessoas que estão psicologicamente desconectadas de seus trabalhos e não fazem nada além do que está em seus *job descriptions*.

A novidade é que o assunto foi parar no TikTok, com milhões de visualizações. Por um motivo ou outro, os trabalhadores estão dispostos a publicamente assumir o mínimo esforço. "Deram um nome novo para algo que já existe faz tempo", diz Thaís Simão, diretora de recursos humanos da Unilever. Mesmo assim, o fenômeno não pode ser ignorado pelas organizações.



Duas causas, uma consequência

Para Thaís e também para Fernanda Pires, vice-presidente de RH da companhia de energia EDP, o *quiet quitting* está ligado a uma combinação de dois fatores principais: uma questão geracional, que vem com os jovens das gerações Y e Z; e os efeitos da pandemia e do trabalho remoto.

Pensando nas consequências da pandemia, os profissionais foram expostos às vantagens do *home office* e dos horários flexíveis e agora valorizam mais o equilíbrio entre vida no emprego e no lar. "Hoje, as pessoas colocam mais limites no trabalho. Com a pandemia, elas perceberam que podem ter mais vida familiar, que podem ter tempo para ler, estudar, fazer exercícios. Mas, com a volta ao presencial, elas estão sofrendo porque querem manter esse equilíbrio", diz Fernanda Pires. "É errado enxergar isso como falta de paixão e de brio." Essas pessoas estariam ainda comprometidas com o emprego, apenas buscando um novo jeito de atuar.

Na visão de Thaís Simão, isso exige uma resposta das organizações. Muitas companhias saíram do regime 100% remoto e retornaram para o presencial ou para o híbrido, mas esse movimento deve ser bem calculado. "Eu não posso pedir de volta a autonomia e os benefícios que os funcionários ganharam nos últimos dois anos. Empresas que foram espertas se adequaram, tomaram medidas para reter e atrair pessoas interessadas em flexibilidade e equilíbrio", diz.

O segundo fator percebido para o *quiet quitting* é o idealismo e senso de propósito característicos das gerações Y, *millennial*, e Z – os mais jovens que acabam de chegar ao mercado de trabalho. Segundo a pesquisa global Randstad Workmonitor, de 2022, 68% dos entrevistados entre 18 e 34 anos afirmam que felicidade no trabalho é um fator fundamental em suas decisões profissionais.

Além disso, 47% dos trabalhadores da América Latina deixaram seus empregos por não se encaixarem com seus estilos de vida. De acordo com o relatório, "enquanto os *baby boomers* e a geração X sonhavam em fazer carreira em uma empresa e ter a casa própria, os profissionais nascidos a partir de 1981 são guiados por um senso de propósito e a busca constante por empregos que lhes proporcionem as melhores experiências ao invés de estabilidade".

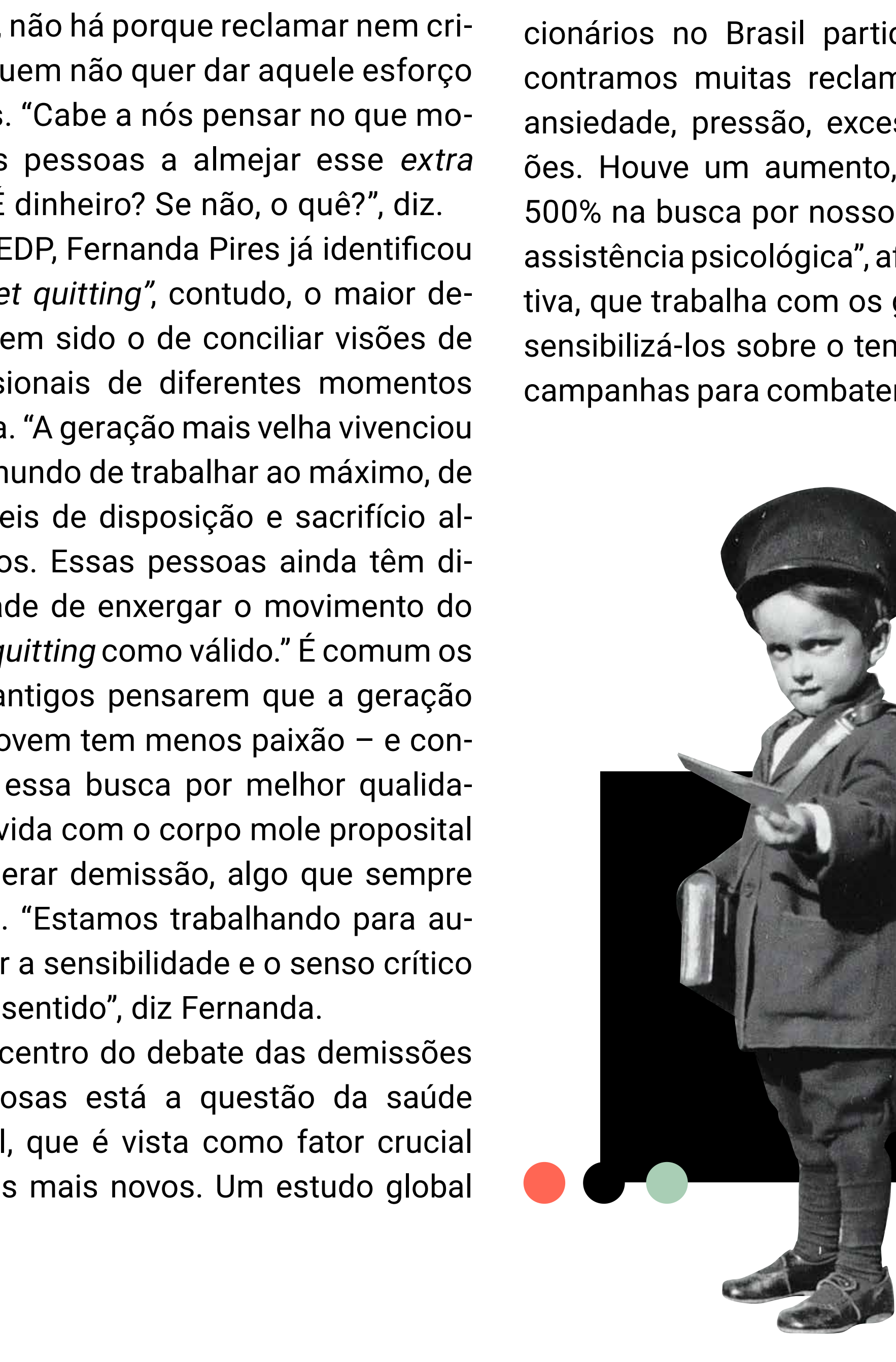
Tik Tok real

Como reagir diante do "problema"?- Na Unilever, Thaís Simão diz que o *quiet quitting* ainda não foi sentido oficialmente. "Não queremos entrar em pânico antes da hora. Se ele é tendência, se veio para ficar, vamos ver isso nas métricas das próximas pesquisas de engajamento", afirma a executiva, que pondera: se o funcionário está entregando, se as metas estão sendo alcançadas, não há porque reclamar nem criticar quem não quer dar aquele esforço a mais. "Cabe a nós pensar no que motiva as pessoas a almejar esse *extra mile*. É dinheiro? Se não, o quê?", diz.

Na EDP, Fernanda Pires já identificou o *"quiet quitting"*, contudo, o maior desafio tem sido o de conciliar visões de profissionais de diferentes momentos de vida. "A geração mais velha vivenciou esse mundo de trabalhar ao máximo, de ter níveis de disposição e sacrifício altíssimos. Essas pessoas ainda têm dificuldade de enxergar o movimento do *quiet quitting* como válido." É comum os mais antigos pensarem que a geração mais jovem tem menos paixão – e confundir essa busca por melhor qualidade de vida com o corpo mole proposital para gerar demissão, algo que sempre existiu. "Estamos trabalhando para aumentar a sensibilidade e o senso crítico nesse sentido", diz Fernanda.

No centro do debate das demissões silenciosas está a questão da saúde mental, que é vista como fator crucial para os mais novos. Um estudo global de 2022 da Deloitte mostrou que 46% dos jovens da geração Z e 45% dos da Y se sentem estressados pelas demandas de seus trabalhos. Além disso, 44% dos Zs e 43% dos Ys deixaram seus empregos recentemente por causa da alta carga de estresse e pressão.

"Os números estão começando a assustar, principalmente nos mais novos", diz Fernanda. Em 2021, a companhia conduziu uma avaliação psicossocial nos 28 países em que está presente para medir o impacto da pandemia nos trabalhadores. Mais da metade dos funcionários no Brasil participaram. "Encontramos muitas reclamações sobre ansiedade, pressão, excesso de reuniões. Houve um aumento, à época, de 500% na busca por nosso programa de assistência psicológica", afirma a executiva, que trabalha com os gestores para sensibilizá-los sobre o tema e promove campanhas para combater a ansiedade.



Nova ordem

Para Jim Harter, cientista chefe da Gallup, o *quiet quitting* é um sintoma do mau gerenciamento. Se os funcionários não estão engajados, é porque falta comprometimento da própria liderança. "Um entre três gerentes nos Estados Unidos não estão engajados em seus empregos", escreveu ele em artigo recente. Assim, os RHs devem treinar os líderes de modo que eles repensem suas motivações, para depois irem conversar com os funcionários e encontrar casos de desmotivação e estresse. Ele sugere conversas semanais de 15 a 30 minutos com cada pessoa do time.

Para os líderes de RH e especialistas em carreira ouvidos pela **Think Work**, o líder de recursos humanos tem papel essencial para as empresas – e os CEOs – entenderem o *quiet quitting*. A fim de abrir um diálogo saudável com os empregados, mapear potenciais indivíduos desmotivados e compreender como gerar engajamento e propósito, a área de RH deve focar em estratégias de bem-estar e cultura, ficando mais perto do dia a dia do CEO e outras lideranças.

Além disso, o RH precisa estar na linha de frente das novas discussões e tendências para trazer os assuntos do momento (*quiet quitting, great resignation,* saúde mental) às reuniões estratégicas. "Cabe ao RH sensibilizar a organização. Mais do que nunca, ele precisa ter esse papel de ajudar as empresas a se adaptarem às mudanças", diz Fernanda Pires.

O que não se deve fazer, certamente, é se desesperar e usar o *quiet quitting* como desculpa para controlar os funcionários, de modo a tentar localizar quem pode estar fazendo algo visto como "corpo mole". Essa estratégia paranoica não poderia ser mais errada. "Monitorar excessivamente horas dos funcionários só vai gerar desconforto e desconfiança", afirma Genis Fidelis, gerente executivo da consultoria Michael Page. "No longo prazo, é extremamente nocivo para o bem-estar dos trabalhadores."

Vamos juntos?

Em 1922, Edsel Ford (filho de Henry Ford) publicou um artigo no New York Times sobre a necessidade de reduzir de seis para cinco os dias de trabalho. Segundo ele, "todo homem precisa de mais de um dia na semana para descanso e recreação" e "deveria ter mais tempo para passar com a família". Quatro anos depois, a Ford foi a primeira grande companhia americana a adotar o sábado e o domingo como folga. E, assim, nasceu o fim de semana da forma como o conhecemos.

Um século depois, acompanhamos a movimentação de países e empresas que estudam a semana de quatro dias de trabalho, ao mesmo tempo em que discutimos assuntos como o *quiet quitting*. O "fazer o estritamente necessário" não é novo. A novidade é um grupo de profissionais ter a coragem de assumir essa postura publicamente.

Muitos de nós aprendemos desde cedo a dar o máximo no emprego, abaixar a cabeça e "engolir sapos". Se for necessário estender o expediente para entregar um bom serviço, então, que assim seja. Essa visão de "bom trabalhador" nos acompanhou até aqui. Qualquer comportamento fora disso é questionável.

Mas, considerando os crescentes números ligados às doenças mentais, o que será certo: trabalhar mais de 12 horas, até o limite da exaustão (comprometendo, inclusive, nossa capacidade de inovação)? Ou encerrar a jornada num horário que ainda permita realizar alguma atividade de lazer (contribuindo para a saúde mental e a criatividade)?

Em um mundo em que cada vez mais empresas precisam se diferenciar dos concorrentes, ter um exército de pessoas bitoladas no trabalho não é vantagem nenhuma. Talvez seja a hora de revermos nossa ideia de "comprometimento". E talvez seja o momento de surgir um líder exemplar que perceba que os trabalhadores modernos precisam atuar dentro do tempo estipulado, deixando períodos para a mente ser livre, procrastinar e criar.

Ao perceber que a empresa se importa com o volume e as horas de trabalho, as pessoas vão se sentir cuidadas – algo que pode ajudar no nível de comprometimento mais profundo. Dentro do expediente, vão dar o melhor de si. E a empresa vai agradecer.

Vamos juntos nessa transformação?

Tatiana Sendin
Founder e Editora chefe
Think Work
tatiana@thinkworklab.com

Sobre:

A **Think Forward** é a newsletter quinzenal, no estilo Zeitgeist, da **Think Work**. A cada edição, uma reflexão aprofundada sobre temas relevantes para os negócios e a gestão de pessoas, ajudando o leitor a navegar de forma simples por assuntos complexos. Para receber, você precisa ser um assinante do **Think Work Lab.**

Essa newsletter foi encaminhada para você e você gostaria de assinar?

CLIQUE AQUI

Think Work
FORWARD

desenvolvido por: estúdio cosmo | estudiocosmo.criacao@gmail.com