

INFORMATIVO SINDIFLORES



**ANO 18 – EDIÇÃO 45
SETEMBRO/2022**

ENTENDA O MOVIMENTO QUIET QUITTING E SEUS IMPACTOS NO MERCADO DE TRABALHO

A terminologia define funcionários que fazem o mínimo com o objetivo de serem demitidos. Nos EUA, metade dos trabalhadores se enquadram nesse perfil.

Mesmo quem não é muito conectado ao universo corporativo deve ter ouvido ou lido algo sobre quiet quitting nas últimas semanas. A expressão, que vai totalmente na contramão da velha máxima de que o trabalho dignifica o homem, trouxe à tona uma tendência - funcionários que defendem fazer apenas o necessário no trabalho com um único objetivo, o de serem demitidos.

Na tradução literal para o português, a expressão quer dizer "demissão silenciosa" e demonstra um declínio na produtividade. Sem exceder horários e atividades, esses colaboradores optam por fazer o mínimo. As justificativas são muitas - condições de trabalho ruins, reações ao comportamento de seus gestores, desmotivação financeira, entre outras. A realidade é que todos perdem.

Funcionários, gestão e lideranças se perdem em meio a seus papéis e ignoram a importância que cada um carrega para o negócio, que por sua vez, não atinge os seus resultados e objetivos.

De acordo com um levantamento feito pela Gallup, empresa americana de pesquisa, metade dos trabalhadores nos Estados Unidos podem ser descritos como "quiet quitters", ou "desistentes silenciosos" na tradução em português. O estudo feito com mais de 15 mil trabalhadores mostra que cerca de 50% dos entrevistados atenderam à essa definição.

Diante desse cenário, o que fazer para que o seu negócio não seja afetado?

Para Gabriela Mative, diretora de operações da Luandre, consultoria de recursos humanos, é importante entender que embora o nome dê a entender que a demissão seja o objetivo, o que todo profissional na verdade deseja é a sensação de pertencimento. E a falta disso, muitas vezes, pode ser a causa desse comportamento.

Ela cita um estudo publicado em 2021, pela Pulses, agência de gestão e engajamento, realizado com mais 98 mil participantes, entre jovens, média gestão e alta liderança, que revela que uma cultura inclusiva impacta diretamente na percepção de vida significativa e bem-estar.

“O diálogo é a forma de adequar as expectativas de ambos os lados de forma transparente e assertiva”. Cultura inclusiva, engajamento e aprendizagem contínua são, portanto, palavras-chave para fortalecer as relações de trabalho, diz Gabriela. Outra atitude possível a esses líderes e gestores é disponibilizar descrições de cargos alinhadas exatamente à função.

Quando um superior perceber que alguém em sua equipe está indo além de suas funções, a atitude deve ser recompensada com uma lista maior de responsabilidades, mudança de cargo, aumento da remuneração e equipe de apoio, se necessário.

Incentivar os limites entre trabalho e vida pessoal também ajuda a evitar o esgotamento. A alta administração pode prever limites e consequências para quem desrespeitá-los. Essas práticas, alinhadas à táticas de reconhecimento, são fundamentais para estabelecer uma cultura em que os profissionais se sintam acolhidos, respeitados e com possibilidade de prosperar.

E como nem tudo é apenas sobre como o colaborador se comporta, automaticamente, fala-se em outro termo, o fire quitting, que se traduzido de forma literal para o português, significa "demitir silenciosamente". Neste cenário, os líderes tornam o ambiente de trabalho insuportável em vez de gerar um confronto entre o colaborador e a empresa ou simplesmente demiti-lo. Um caso que reflete mais sobre as condições de trabalho não ideais geradas para um funcionário, que por sua vez prefere pedir demissão do que continuar trabalhando sob daquele tipo de gestão.

Ambos movimentos acabam se transformando em um ciclo vicioso: funcionário desestimulado, mau comportamento do gestor, ambiente de trabalho ruim que não valoriza as características e habilidades do funcionário, e isso se repete para prejuízo da empresa e do trabalhador.

A verdade é que nada disso surge como novidade, no entanto, há quem faça do limão uma limonada. E em resposta a esse movimento, outra expressão surgiu nos últimos dias - FatFire, outro movimento de pessoas

dispostas a dedicar todos os esforços para ganhar o máximo de dinheiro no menor tempo possível para se aposentar enquanto ainda são jovens.

Apesar de parecer, esses profissionais não odeiam seus empregos, o grupo apenas não quer esperar a terceira idade para aproveitar a vida, por isso se planejam para alcançar a independência financeira até os 40 anos para deixar seus empregos formais.

Considerados precursores do movimento “Aposente aos 40”, que surgiu a partir do livro “O dinheiro ou a vida”, os autores Vicki Robin e Joe Dominguez pregaram na década de 1990 que pessoas ricas não são mais felizes que as pobres. A ideia da obra é transformar a relação que as pessoas têm com o dinheiro para conquistarem a independência financeira, desmistificando o conceito de riqueza.

A proposta dos autores é buscar uma vida rica em termos de tempo, mas sem luxo. Além disso, a ideia não é exatamente chegar aos 40 anos de idade para parar de trabalhar, mas sim ter dinheiro suficiente para não depender do trabalho para viver.

Ocorre que a partir disso criou-se uma enorme comunidade com amplo espectro de objetivos financeiros e de vida, assim, pesquisadores e economistas dividem o movimento em grandes grupos. Qual é o seu?

Mariana Missiaggia – Diário do Comércio

Se deseja não receber mais mensagens como esta, responda esse e-mail com a palavra [CANCELAR](#)

Sindiflores

Sindicato do Comércio Varejista de Flores e Plantas Ornamentais do Estado de São Paulo

Rua Monte Alegre, 61, sala 63 - Perdizes – São Paulo – SP, CEP 05014-000 - Telefone: (11)3865-7475

www.sindiflores.com.br - secretaria@sindiflores.com.br <https://www.facebook.com/sindifloressp>