



A Grande Renúncia

e o futuro do trabalho



Í N D I C E

01.

A Grande Renúncia

- 04. | Perfil dos renunciantes
- 06. | A renúncia brasileira

O futuro do trabalho e a retenção de talentos

- 09. | A importância do ESG
- 10. | Propósito na prática
- 10. | Desenvolver e reconhecer
- 10. | Humanização e flexibilidade
- 11. | O importante papel das lideranças

02.



INTRODUÇÃO

A reinvenção do comportamento social nos últimos anos trouxe consigo transformações importantes em todos os contextos. Porém, um em especial vem sentindo de forma bastante incisiva o desafio de se encaixar em uma nova realidade muito mais dinâmica e complexa: o trabalho.

Pela primeira vez, observou-se um movimento de inversão na relação entre empregador e empregado – uma tendência iniciada nos países desenvolvidos e que se espalhou no restante do mundo – que reflete um cenário em que existe alta disponibilidade de vagas para um número cada vez mais escasso de profissionais.

Trata-se de uma nova perspectiva para o trabalhador, que busca muito mais do que um salário alto e crescimento na carreira. Agora, prioriza-se o propósito e a “humanização” das relações, pautadas pelo respeito e colaboração, além da saúde, bem-estar e qualidade de vida.

Já é um fato: pouco a pouco, os colaboradores estão ditando as regras em um jogo onde antes as empresas eram as “donas da bola”. E isso reorganiza as relações de trabalho, determina prioridades e traz novas perspectivas que devem ser absorvidas o quanto antes pelas corporações para continuarem competitivas no mercado.

Neste material, vamos trazer um recorte desse cenário, analisando o papel das organizações nessa transformação, e como é possível atrair e reter talentos a partir dessa nova lógica.

Boa leitura!

01. A Grande Renúncia



The Great Resignation, ou A Grande Renúncia, é um movimento que levou a pedidos de demissão voluntária de milhões de colaboradores, em diferentes cargos e níveis hierárquicos. Teve início nos Estados Unidos e, a partir de abril de 2021, começou a chamar a atenção do mundo em relação às novas expectativas das pessoas em relação ao trabalho.

O termo já aparece na Wikipédia e foi cunhado por Anthony Klotz, psicólogo organizacional e professor da Mays Business School, da Texas A & M University, em uma entrevista à Bloomberg Businessweek em maio de 2021. Naquela oportunidade, o especialista falava sobre a demissão voluntária em massa de 4 milhões de trabalhadores que haviam deixado seus cargos um mês antes. Sobre o tema, Klotz declarou que

“ Não se trata apenas de conseguir outro emprego ou deixar o trabalho. É sobre assumir o controle da sua carreira e de sua vida pessoal, e tomar uma grande decisão – renunciar – para conseguir isso. ”

Após o primeiro ano de uma crise social, sanitária e econômica nunca vista pela nossa geração, as pessoas que conseguiram manter seus empregos passaram a repensar prioridades e fazer escolhas mais condizentes com seus desejos pessoais. O cenário de pandemia e isolamento despertou reflexões sobre a insatisfação com o modelo de trabalho tradicional.

Não demorou muito para que esse movimento local despertasse em outras partes do mundo, incluindo o Brasil, onde as corporações já sentem os impactos dessa mudança, ainda que em menor grau, e já fortalecem suas estratégias para retenção de talentos nesse contexto.

Nos EUA,

25 milhões

de pessoas pediram demissão de seus empregos sem ter uma nova proposta em vista.

Em um estudo no MIT Sloan Review, alguns fatores foram elencados como catalisadores, desse fenômeno:

- Cultura organizacional tóxica
- Baixa autonomia
- Imposição de poder
- Carga de trabalho excessiva
- Assédio moral
- Falta de reconhecimento
- Excesso de inovação
- Retomada forçada ao trabalho presencial após a pandemia

Perfil dos “renunciantes”



A Harvard Business Review realizou um estudo para entender qual o perfil majoritário das pessoas que estavam desistindo de seus empregos. Foram considerados 9 milhões de funcionários de diferentes setores e níveis hierárquicos que se desligaram de suas empresas entre 2020 e 2021.

Destes, observou-se um aumento maior (20%) entre colaboradores em uma fase mais madura da carreira, na faixa entre 30 e 45 anos. Já entre os colaboradores com filhos, o fenômeno foi ainda mais marcante:

51% dos colaboradores com filhos estavam considerando pedir demissão pois a empresa e gerentes não deram respaldo em suas necessidades específicas para cuidar das crianças.

Fonte: CNBC/Catalyst

Vale ressaltar que essa métrica é ainda mais dramática para profissionais mulheres, que passaram a acumular suas funções no trabalho com as tarefas do lar e o cuidado com os filhos, incluindo a atenção à rotina escolar que antes estava sob a responsabilidade das instituições de ensino.

A sobrecarga na jornada em muitos casos foi determinante para a decisão, especialmente quando se contextualiza a histórica atribuição das atividades domésticas como responsabilidade exclusiva das mulheres.



Impactos nas lideranças

Outro perfil que chama atenção nessa movimentação são líderes e pessoas com cargo hierárquico mais alto. Nesse caso, percebe-se que no período de pandemia esses profissionais refletiram sobre seu papel como gestores e como podem aplicar essa gestão no sentido do verdadeiro propósito e da autorrealização, muitas vezes abafados pelo desejo anterior de ascensão de carreira.

Afinal, agora que já atingiram seus objetivos e conquistaram sua posição, quais serão as novas metas de sucesso?

A renúncia brasileira

No Brasil, essa movimentação ocorre em um ritmo mais lento. Nossas características socioeconômicas, como as altas taxas de desemprego e inflação, acabam pautando também as necessidades e desejos dos brasileiros, que diante desse contexto ainda não podem simplesmente abrir mão de uma fonte de renda segura para desbravar um universo que atenda sua autorrealização profissional e pessoal.

Mesmo assim, essa busca já existe e começa a ser sentida pelo mercado e pelas organizações. De acordo com o levantamento da empresa de recrutamento Robert Half com profissionais qualificados a partir de 25 anos, 49% dos colaboradores planejavam aprender novas habilidades, buscar realização pessoal ou ter mais qualidade de vida em 2022.

*Quase **500 mil brasileiros** pediram demissão em 2021, o dobro registrado antes da crise causada pela pandemia.*

Fonte: Você S/A e Lagom Data



Ainda que não seja a realidade da maior parte da população, já existe uma percepção dos profissionais sobre uma nova relação de trabalho – os colaboradores já sabem e planejam investir em seus projetos pessoais em detrimento de uma vida dedicada ao seu empregador. E nesse sentido, mesmo que não possam ainda abandonar seus cargos, passam a buscar nas empresas um propósito que vá ao encontro desses objetivos, ainda que de forma indireta. As métricas de sucesso, que antes eram resumidas em quão alto se pode chegar na carreira, agora passam a ser revisitadas e levam em conta o bem-estar em todas as áreas da vida e o respeito ao colaborador.

Em outras palavras, profissionais de todo o mundo já há algum tempo têm buscado um ambiente flexível, com uma cultura humanizada, em que possam se desenvolver de forma plena e se conectar ao trabalho de maneira genuína – e esse, talvez, passa a ser um dos maiores desafios das empresas para atrair, reter e, principalmente, engajar suas equipes.



02. O futuro do trabalho e a retenção de talentos



Diante desse profundo impacto nas relações de trabalho, em que o colaborador vem passando a ser protagonista de suas escolhas e de sua carreira, como as empresas devem se reorganizar para acolher essas transformações?

São muitos fatores para considerar nessa análise, especialmente as particularidades da sociedade brasileira que devem ser consideradas nesse recorte. Porém, o resultado de uma alta taxa de rotatividade, por qualquer razão, já é bem conhecido: prejuízos nas finanças e na imagem da empresa no mercado, problemas graves e difíceis de reverter.

33%

das empresas afirmam já ter realinhado sua cultura interna às novas demandas dos colaboradores.

Fonte: Mercer

A importância do ESG

As organizações também passaram a endereçar iniciativas relacionadas aos impactos ambientais, sociais e de governança em suas operações, o chamado ESG, na sigla em inglês.

66%

das empresas estabeleceram metas de ESG em seu propósito corporativo em suas operações.

Fonte: Mercer

Essas métricas traduzem a valorização, por parte dos colaboradores, de iniciativas concretas em relação à sustentabilidade social e ambiental de suas operações e estão atentos ao discurso e a prática dessas ações, como demonstra um estudo realizado pela PWC com mais de 10 mil funcionários de todo o mundo.

*Nessa análise, **mais de 70%** deles desejam trabalhar em uma empresa com forte consciência social.*



Propósito na prática

O propósito da organização deve efetivamente sair dos manuais e ser aplicado no dia a dia. É isso que os colaboradores esperam e eles estão atentos a esse alinhamento entre teoria e prática.

Desenvolver e reconhecer

Para se sentirem engajados, os colaboradores buscam ser reconhecidos e estimulados a continuarem seu desenvolvimento ao longo da carreira. De acordo com a série **Talent 2020**, realizada pela Deloitte, **40% dos profissionais procuram novas vagas quando percebem que seu empregador não valoriza suas habilidades** e não oferece possibilidades de crescimento. Isso indica que a gestão de talentos cada vez mais deverá estar estabelecida nesse contexto, em que os funcionários efetivamente façam parte das metas da empresa, se sintam ouvidos e tenham clareza de sua participação – e, claro, sejam recompensados por isso.

Humanização e flexibilidade

Do recrutamento ao eventual desligamento, os colaboradores valorizam uma experiência humanizada e autêntica, em que o reconhecimento do valor de sua contribuição seja inegociável. Além disso, esperam que a empresa os enxergue em sua totalidade, com suas características e habilidades pessoais, e que exista respeito por seu contexto de vida. Nesse quesito, ações voltadas à diversidade e inclusão são fundamentais não somente para dar voz a essas necessidades específicas, mas também para consolidar a posição da organização como uma marca empregadora efetivamente sustentável do ponto de vista social.

Além disso, é importante considerar que cada vez mais os trabalhadores buscam o difícil equilíbrio entre a vida pessoal e profissional – e esse talvez seja um dos critérios mais importantes para se candidatar a determinada vaga. Em resposta a esse toque humanizado, os trabalhadores sentem-se mais conectados e engajados com suas atividades e o propósito corporativo, refletindo em um clima organizacional mais saudável e melhores índices de produtividade.

*Colaboradores com experiências positivas têm **16 vezes mais engajamento** do que funcionários infelizes com a empresa, além de **8 vezes mais chances de permanecer na organização.***

Fonte: McKinsey

Ainda nesse tópico, cabe ressaltar que a flexibilidade inclui também a possibilidade de executar o trabalho a partir de qualquer lugar. Essa prática da jornada híbrida ou remota, realizada às pressas e sem muita reflexão em um momento de crise sanitária, se estabeleceu definitivamente entre os modelos de trabalho. Hoje, com direcionais mais definidos, tende a ser um fator de “encantamento” e atração de profissionais altamente qualificados que anseiam por oportunidades que permitam a realização de suas demandas de qualquer lugar do mundo – o que há pouco tempo era um privilégio raro dos chamados nômades digitais.

O importante papel das lideranças

Os gestores podem ser o ponto de conexão entre a organização e os colaboradores para alavancar o crescimento da empresa e possibilitar o desenvolvimento e o engajamento de seus liderados – e devem estar preparados para assumir com efetividade este papel. Nesse sentido, é essencial investir na habilidade de pessoas para que se tornem líderes inspiradores, comprometidos com a cultura da empresa.



Espera-se que essa nova geração de líderes, além das tradicionais competências técnicas e analíticas voltadas para o negócio, devem também desenvolver um olhar relacional e empático, apresentar uma cultura social ampla e estimular a autonomia e o senso de pertencimento em sua equipe



Ainda que permeado por incertezas, o futuro do trabalho já está entre nós – e se constrói rapidamente, sem muitas oportunidades de planejamento prévio e sem possibilidade de retorno ao que vivíamos antes.

Nesse sentido, a parceria entre empresas, líderes e colaboradores nunca foi tão importante, já que essa força coletiva possibilita o estabelecimento de interesses comuns sem subjugar as necessidades individuais.

Espera-se que, ao longo desse processo, persista uma cultura de colaboração, inclusão e responsabilidade, que beneficie o desempenho das organizações e a satisfação dos profissionais de maneira justa e equilibrada para ambos.

AUTORES:



Marilia Ferro
Redatora



Marcelo Ferraz
Designer

C O N H E Ç A A



Veja mais conteúdos exclusivos da Creditas:

Guia completo dos benefícios flexíveis para empresas

Entenda como os benefícios flexíveis funcionam e veja como esse formato mais acessível e versátil pode ser uma vantagem para sua empresa e seus colaboradores.

[FAÇA O DOWNLOAD](#)

O guia completo sobre educação financeira nas empresas

Entenda como promover a educação financeira dos colaboradores é essencial para aumentar a produtividade e melhorar a retenção de talentos nas empresas.

[FAÇA O DOWNLOAD](#)