

Demissão Silenciosa: um estudo sobre a percepção dos discentes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial da Fatec-Garça

JONATHAN VINÍCIUS REGACONI CAVALCANTE
LUANA MAIA WOIDA

Resumo

A proposta deste trabalho é investigar a percepção dos alunos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial noturno da Fatec-Garça, acerca do tema da “demissão silenciosa”. Este tem sido um fenômeno no mundo empresarial que nasceu nas redes sociais, cuja ideia se espalhou rapidamente ganhando novos adeptos nos durante e pós-pandemia de Covid-19. Para a realização deste trabalho, além da pesquisa bibliográfica, foi realizada uma pesquisa de campo com os discentes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial, aos quais foi solicitado que respondessem um questionário fechado e impresso, com afirmativas na escala de Likert. Os resultados indicam moderada percepção sobre o tema, no entanto, este é um tema muito recente e que ainda, no médio prazo, pode resultar em outros efeitos ou discussões envolvendo questões da sociologia do trabalho, da saúde mental do trabalhador e da perspectiva dos trabalhadores e empresas sobre satisfação com o trabalho.

Palavras-chave: demissão silenciosa; redes sociais; trabalho.

Silent Dismissal: A Study on the Perception of Students of Business Management Course at Fatec Garça

Abstract

The purpose of this work is to investigate the perception of students of the Higher Technology Course in Business Management at Fatec-Garça, about the theme of “silent dismissal”. This has been a phenomenon in the business world that was born on social networks, the idea of which spread quickly, gaining new followers during and after the Covid-19 pandemic. In order to carry out this work, in addition to the bibliographical research, a field research was carried out with the students of the Superior Course of Technology in Business Management, who were asked to answer a closed and printed questionnaire, with statements on the Likert scale. The results indicate moderate perception on the subject, however, this is a very recent subject and that, in the medium term, may result in other effects or discussions involving issues of the sociology of work, the mental health of the worker and the perspective of workers. and companies on job satisfaction.

Keywords: silent dismissal; social media; work.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho aborda uma tendência que atingiu o mercado de trabalho brasileiro e de outros países em 2022, conhecido como “demissão silenciosa” e vinculado as questões de saúde laboral. A prática nasceu nas redes sociais e ganhou diversos adeptos pelo mundo e tem levantado discussões dentro das empresas, pois causa impactos na produtividade e nos negócios de qualquer organização. Por ser uma tendência que tem tido implicações na área da administração e, não somente nesta, mostra-se importante que seja apresentada essa tendência e como ela pode ter suas implicações nos negócios, uma vez que futuros gestores precisam estar

atentos às mudanças do mercado, sejam elas vinculadas a novos modelos de negócio ou a novas tecnologias.

Considera-se que uma parte significativa do surgimento do movimento ‘demissão silenciosa’ está atrelado à saúde do trabalhador, buscou-se defini-la antes de apresentar o problema de pesquisa. Assim, saúde no trabalho pode ser discutida e apresentada considerando o ambiente de trabalho ou o trabalho em si como responsáveis por desencadear problemas de saúde física ou mental. Nesse sentido, as questões envolvendo a motivação e satisfação precisam ser consideradas, pois tem o potencial de afetar o desempenho dos trabalhadores, bem como fatores como comprometimento e proatividade, além da construção e prática de políticas de saúde do trabalhador na esfera laboral. Nesse caso, a saúde mental é considerada “como um movimento feito pelos trabalhadores na busca de melhores condições para trabalhar e viver e não como um conjunto de especificações ou um “modelo” a ser seguido indiscriminadamente por todos os trabalhadores” (Tittoni, 2000, p. 216).

Conhecer o que é trabalho, novas formas de controle e exploração, no atual ambiente privado e público é essencial para conseguir compreender os atuais fenômenos, como o da ‘demissão silenciosa’ e os elementos que levam à perda da saúde, especialmente a mental. Assim, “a noção de saúde mental no trabalho sugere, portanto, as possibilidades que os trabalhadores forjam de alterar as condições de trabalho causadoras de sofrimento, não podendo ser prescrita ou previamente definida à própria experiência no cotidiano de trabalho” (Tittoni, 2000, p. 218).

O que sobra para alterar nesse contexto, sabendo que o trabalhador está sujeito às condições laborais impostas é um questionamento válido e que conduz a refletir sobre o interesse das organizações em compreender sobre os efeitos do sofrimento. Desse modo, “coloca-se uma nova perspectiva de análise do sofrimento advindo do trabalho que não reside no “esvaziamento” do seu conteúdo, mas na apreensão dos conhecimentos dos trabalhadores para a cristalização de novas formas de controle e de disciplinamento” (Tittoni, 2000, p. 218), uma discussão que ganha novos contornos no pós-pandemia de Covid-19. Embora a discussão sobre a ‘demissão silenciosa’ esteja associada à sociologia do trabalho e à saúde mental, não será este o foco do presente artigo, e sim, o que está expresso no problema de pesquisa na seção 1.1.

1.1 Problema de Pesquisa

Qual a percepção dos alunos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial do período noturno da Fatec-Garça sobre o fenômeno da demissão silenciosa?

Assim, visando como objetivo responder ao problema de pesquisa, os objetivos específicos foram:

- a) Revisar literatura sobre o tema “Demissão silenciosa”;
- b) Aplicar instrumento de pesquisa nos alunos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial do período noturno da Fatec-Garça;
- c) Analisar as informações coletadas identificando a percepção dos alunos sobre o tema da demissão silenciosa; verificando os efeitos da prática de demissão silenciosa; discutindo e apresentando como são as implicações para as organizações e os colaboradores.

1.2 Justificativa

Em 2022, o termo “quiet quitting” (demissão silenciosa), tem levantado muitas discussões no mundo do trabalho e o tema chegou até a mídia. Com o advento das novas formas de comunicação e, manifestação de ideias difundidas via redes sociais, o fenômeno influenciou milhões de colaboradores em diversas empresas e organizações. No entanto, é um tema recente, que ainda levanta dúvidas e leva a falsas interpretações. Busca-se, com este trabalho, trazer uma contribuição com os estudos feitos anteriormente acerca do tema recente, levando os

participantes da pesquisa a se questionarem o que conhecem e como percebem o tema, bem como buscando agregar algumas reflexões.

Como mencionado, este é um tema recente e tem gerado dúvidas. Busca-se além de trazer um esclarecimento do tema, determinar o nível de percepção dos alunos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial do período noturno da Fatec-Garça sobre o fenômeno da demissão silenciosa.

No dia 21 de março de 2023, foram realizadas consultas na biblioteca eletrônica Scielo.org, a respeito de trabalhos sobre o tema “Demissão Silenciosa” e, não foram encontrados resultados para a pesquisa em questão. No portal de periódicos “Capes”, também realizou-se uma busca, contudo, da mesma forma não foram encontrados resultados correspondentes ao tema. No site “researchgate.net” foram encontrados resultados utilizando o termo em inglês “Quiet quitting”, porém nenhum resultado em português. Os resultados dessas buscas sinalizam como o tema ainda precisa receber atenção por parte das organizações, considerando que este possui um importante vínculo com as questões de saúde, desempenho, vadiagem social, Síndrome de Burnout, desempenho, contrato psicológico de trabalho, desemprego e outros fenômenos comportamentais.

2 QUADRO TEÓRICO

2.1 Definindo demissão silenciosa

Uma pesquisa do grupo de consultoria brasileiro EDC Group, identificou que 12% da força de trabalho no Brasil adere ao movimento de demissão silenciosa (Forbes, 2023). Nos Estados Unidos, segundo pesquisa do instituto Gallup (Harter, 2022, tradução nossa) o número é ainda maior e preocupante: “os desistentes silenciosos, representam pelo menos 50% da força de trabalho dos EUA – provavelmente mais”. A prática consiste, em fazer o mínimo necessário no trabalho para manter o vínculo empregatício. Apesar da palavra “demissão”, as pessoas não estão renunciando a seus postos de trabalho, apenas fazendo um contraponto a uma cultura de décadas em que, o funcionário se dedicava além do esperado e estabelecido em contrato de trabalho. O colaborador entra numa situação em que, o nível de produtividade reduz, uma vez que a ideia no momento, é fazer o mínimo apenas para não perder o emprego.

Nesse caso, parece que as pessoas, incluindo os trabalhadores, estão lutando contra um movimento bastante específico e descrito nas palavras de Han (2015, p. 14, grifo nosso), que expressa:

A sociedade disciplinar de Foucault, feita de hospitais, asilos, presídios, quartéis e fábricas, não é mais a sociedade de hoje. Em seu lugar, há muito tempo, entrou uma outra sociedade, a saber, uma sociedade de academias de fitness, prédios de escritórios, bancos, aeroportos, shopping centers e laboratórios de genética. A sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho. Também seus habitantes não se chamam mais “sujeitos da obediência”, mas **sujeitos de desempenho e produção**. São empresários de si mesmos. Nesse sentido, aqueles muros das instituições disciplinares, que delimitam os espaços entre o normal e o anormal, se tornaram arcaicos. A analítica do poder de Foucault não pode descrever as modificações psíquicas e topológicas que se realizaram com a mudança da sociedade disciplinar para a **sociedade do desempenho**. Também aquele conceito da “sociedade de controle” não dá mais conta de explicar aquela mudança. Ele contém sempre ainda muita negatividade.

Esse desempenho é, pois, identificado na angústia de muitos trabalhadores em não conseguirem um emprego, isto é, um trabalho remunerado. De acordo com matéria da revista Forbes, o alto desemprego no Brasil é um empecilho para os funcionários trocarem de emprego e argumenta que em outros mercados, como é o caso do mercado de trabalho norte-americano, os funcionários tendem a não aceitar sobrecargas de tarefas facilmente e trocam de empregos

com mais segurança (Forbes, 2023). A taxa de desemprego no Brasil, segundo o IBGE, no primeiro trimestre de 2023 é de 8,8% (IBGE, 2023).

Para Formica e Sfodera (2022, p.6, tradução nossa) “O termo Quiet Quitting refere-se ao compromisso limitado dos empregados de desempenharem as funções atribuídas e de renunciarem a qualquer outra tarefa não especificada na sua descrição de funções”. De acordo com reportagem do The Washington Post, para Kathy Kacher, presidente da empresa de recursos humanos “Career/Life Alliance Services, Inc.”, “o termo é uma designação nova para um problema antigo: desengajamento de funcionários” (Telford, 2022, tradução nossa). Aqui, cabe uma reflexão, seria apenas falta de engajamento ou existem outros fatores que conduzem a esse comportamento? Parece estar mais próximo de uma imposição de limites, que antes não existiam, e, de uma nova concepção do que é trabalho e do significado que ele tem para a vida das pessoas.

Nesse sentido, a demissão silenciosa é um comportamento que se aproxima da autopreservação e que nasce em uma sociedade que estimula o desempenho e adoece seus trabalhadores, como descreve Han (2015), os quais desistem dessa busca por garantir o posto de melhor competidor mundial por produtividade, em uma demonstração de qual país é mais produtivo e com os trabalhadores mais engajados, que de longe se assiste a China em sua larga vitória.

2.2 Marco temporal desse fenômeno

O fenômeno teve início em julho de 2022, quando um jovem influenciador no TikTok, Zaiad Khan, publicou em seu feed um vídeo em que fala que não está desistindo do emprego, mas sim, da “ideia de ir além”. Após Khan, outro usuário do tiktok, Clayton Farris, com 48 mil seguidores, também publicou em seu perfil na rede social, um vídeo disseminando a ideia (Krueger, 2022, tradução nossa). Formica e Sfodera (2022, p. 6, tradução nossa) argumentam que “O termo Quiet Quitting não é novo, pois foi dado pelo economista Mark Boldger em 2009, mas tornou-se popular em 2022, um ano após o início da Grande Demissão”. Desde então, o fenômeno ganhou atenção de todo o mundo empresarial e, as discussões acerca do tema, se espalharam para além dos departamentos de RH das empresas, com matérias em diversos portais da mídia e algumas discussões no ambiente acadêmico.

2.3 Razões para a prática de demissão silenciosa pelos colaboradores

Os motivos pelos quais um colaborador reduz seu nível de produtividade e começa a realizar o mínimo de trabalho em seu emprego podem variar. Mahand e Caldwell (2023, p. 3-5, tradução nossa) argumentam algumas razões para a prática. Dentre elas, incluem: 1) Falta de oportunidade de crescimento na carreira; 2) Falta de valorização dos empregados; 3) Desconexão dos empregados com a organização. Um colaborador que percebe que seus esforços não são reconhecidos, que percebe haver poucas chances de desenvolver sua carreira em uma determinada organização, acompanhado de baixas chances de promoção ou melhores salários e, não se sente parte integrante de uma empresa, pode aderir a prática uma vez que, esse conjunto (e não somente este) de fatores ocasione uma mudança de pensamento na forma de como deve ser levado ou realizado o trabalho.

Segundo Formica e Sfodera (2022, p. 7, tradução nossa) “Em ambos os casos, Grande Demissão e Desistência Silenciosa, parece evidente que as fontes de insatisfação dos empregados giram em torno de três características fundamentais comuns a todo o ser humano: necessidades, valores e propósito”. Para Herway (2022, tradução nossa), o que pode levar os colaboradores a realizar a prática é um problema de “quebra de promessas”. Segundo ele, algumas empresas realizam promessas de que vão garantir o bem-estar dos profissionais e

concederão programas de assistência ao funcionário, o problema começa quando os funcionários que iniciam o trabalho com otimismo e esperança de que essas demandas serão atendidas, percebem então que as organizações as quais estiveram engajados deixam de atender a essas promessas. Logo, o otimismo se esvazia e, atentando-se então que as promessas não foram cumpridas, os colaboradores reduzem o nível e passam a fazer o mínimo necessário apenas, “se houver um desalinhamento entre sua cultura e o que sua marca de empregador prometeu, os funcionários deixam a organização ou silenciosamente fazem o mínimo necessário” (Herway, 2022, tradução nossa). No entanto, Herway (2022) enfatiza que cumprir com as promessas feitas é um trabalho difícil e perseverante, uma vez que se trata de mudar a cultura do local de trabalho.

2.4 Ações das empresas para enfrentar a prática de demissão silenciosa

Enfrentar as práticas ou os colaboradores “desistentes silenciosos” vai demandar um esforço maior dos departamentos de RH. Como visto anteriormente na seção 2.3, as razões que levam a prática da demissão silenciosa, entre outras (e não somente as citadas), são: Falta de oportunidade de crescimento na carreira e falta de valorização dos empregados. Para Klotz e Bolino (2022, tradução nossa) “embora ir além possa ter um custo para os funcionários, em uma organização saudável, esses custos são normalmente contrabalanceados por benefícios como aumento do capital social, bem-estar e sucesso na carreira”. Porém, há empresas que não estão dando o retorno esperado aos colaboradores, bem como que “os empregadores estão exigindo esforço adicional dos trabalhadores sem investir neles o suficiente em troca”. Klotz e Bolino (2022, tradução nossa), argumentam também que cabe aos gerentes revisarem quais são as principais atividades que seus funcionários devem exercer em alto nível, porém aponta a necessidade de os gerentes proverem um espaço para que os funcionários se cuidem fora do local de trabalho. Complementam afirmando ser necessário também que as empresas, ouçam e invistam em seus funcionários “não se trata apenas de demonstrar empatia. A escuta real exige que os empregadores colem dados qualitativos e quantitativos sobre o que cada funcionário precisa para se sentir engajado no trabalho”, eles complementam dizendo que cada funcionário possui uma necessidade diferente dos demais, seja uma mudança no horário ou uma chance de se desenvolver profissionalmente na empresa (Klotz; Bolino, 2022, tradução nossa). E, concluem que apenas após feita a análise do que cada funcionário precisa para estar mais engajado no trabalho, é que poderão ser realizados “investimentos direcionados”, isto é, contemplar a demanda específica que cada funcionário possui.

De acordo com o Wall Street Journal, os empregados que desistem silenciosamente se recusam cada vez mais a sacrificar a sua saúde, bem-estar, relações e dignidade para beneficiar os seus empregadores - especialmente quando esses empregadores não têm apreciado as contribuições dos empregados para o sucesso da organização (Smith, 2022 *apud* Mahand; Caldwell, 2023, p. 13, tradução nossa).

Segundo reportagem da Revista Pequenas Empresas & Grandes Negócios (2022), “é necessário promover um ambiente de trabalho psicologicamente seguro, a fim de estabelecer um vínculo de confiança que permita aos funcionários pedir ajuda quando necessário”, no entanto, esse ambiente e sua veracidade podem ser questionados, na medida que “proibições da sociedade disciplinar dão lugar à responsabilidade própria e à iniciativa. O que torna doente, na realidade, não é o excesso de responsabilidade e iniciativa, mas o imperativo do desempenho como um novo mandato da sociedade pós-moderna do trabalho” (HAN, 2015, p. 16). Em outras palavras, posso e devo pedir ajuda desde que tenha esgotado as alternativas para resolver os problemas inerentes ao trabalho, do contrário, o trabalhador pode receber punições, ser taxado com falta de iniciativa e acomodado. Desse modo, podem as ações para combater a ‘desistência silenciosa’ incluem, provavelmente, as dificuldades corriqueiras no exercício do trabalho, ações

no escopo das práticas de vadiagem social e do contrato psicológico de trabalho, e deveriam incluir definições claras do que é produtividade e desempenho.

2.5 Efeitos da demissão silenciosa na carreira do colaborador

Para Nayak (2022, tradução nossa), a prática de demissão silenciosa pode trazer alguns efeitos negativos para o colaborador como, por exemplo, danos a reputação, uma vez que o colaborador passe a ser visto como não profissional e não confiável, afetando negativamente sua imagem como profissional ao mercado, dado o momento que passe a realizar a prática. Nayak (2022, tradução nossa) complementa, afirmando que além do empregado ser afetado ao realizar a prática, a empresa também sofre, uma vez que colaboradores que reduzem seu nível de produtividade, conseqüentemente, fazem cair a produtividade da empresa. Em um artigo publicado na revista Time, o CEO da empresa americana “Society for Human Resource Management”, Johnny C. Taylor Jr, afirma que a ideia de abraçar as práticas de demissão silenciosa não são úteis para a carreira de um empregado no longo prazo (Espada, 2022, tradução nossa). Segundo ele, um funcionário que comunica a seu superior que é um desistente silencioso, dificilmente manterá seu emprego. Um colaborador que está determinado em fazer o mínimo, portanto, traz pouca produtividade não só para a empresa que trabalha, bem como, traz para si uma imagem negativa que fica de “legado” para sua carreira profissional.

Kelly (2023), argumenta que o colaborador precisa cuidar da sua carreira e aconselha a “garantir a segurança do seu emprego”. Segundo ele, em vez de adotar as práticas de demissão silenciosa, em um momento em que há incertezas na economia e nos mercados, em específico o de tecnologia que muitas grandes empresas fizeram cortes de empregos recentemente, o ideal seria que os colaboradores busquem ter uma boa posição aos chefes na empresa, nas palavras dele: “Dedique tempo e esforço para permanecer empregado”.

Claro que além do efeito da perda do emprego, da imagem negativa que cria sobre si mesmo, podem ocorrer conseqüências positivas, como estabelecer limites às atividades que exerce, quando estas não estão bem descritas no contrato de trabalho, ou mesmo, marcar e expressar uma reação à postura de indiferença da organização aos resultados e compromisso expressos pelo trabalhador.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa foi realizada junto aos alunos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial do período noturno da Faculdade de Tecnologia de Garça, no primeiro semestre de 2023. A Faculdade de Tecnologia de Garça, foi criada em janeiro de 2004 e iniciou suas atividades em março do mesmo ano. A faculdade é uma unidade de ensino pertencente ao Centro Paula Souza, uma autarquia do governo de São Paulo, vinculada à Secretaria de Desenvolvimento Econômico. Ela possui aproximadamente 900 alunos matriculados, distribuídos em dois períodos.

Os sujeitos de pesquisa foram os alunos do Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial do período noturno da Faculdade de Tecnologia de Garça.

Para a realização da pesquisa, foi utilizado um questionário fechado, impresso, contendo 9 afirmativas na Escala de Likert. Neste trabalho, no entanto, foram analisadas apenas uma parcela das afirmativas, escolhidas as que mais se aproximaram e auxiliaram a responder o problema de pesquisa.

A pesquisa foi realizada nas duas primeiras semanas do mês de maio de 2023, no período noturno, pois os sujeitos da pesquisa, são alunos do curso noturno de gestão empresarial. O tempo médio de resposta aos questionários não ultrapassou 20 minutos.

Ademais, a presente pesquisa segue os procedimentos éticos de pesquisa sugeridos pelo Conselho Nacional de Saúde, descritos na Resolução 510/2016², na qual é indicado o uso do termo de consentimento livre e esclarecido e uma carta cuja função é explicar aos sujeitos participantes as informações principais da pesquisa executada. Sendo assim, adotaram-se os procedimentos éticos mencionados, com o intuito de realizar uma pesquisa que respeite a condição humana. Tal ação foi concretizada por meio do uso de um termo de consentimento livre e esclarecido, anexado ao trabalho.

4 Análise das informações coletadas

A análise proposta foi organizada em dois quadros (1 e 2), elaborados seguindo as orientações recebidas da disciplina de Estatística Aplicada à Gestão, seguidas da apresentação dos elementos constantes nesses quadros, somadas de inferências e de relação com o quadro teórico discutido na seção 2 do trabalho. Assim, apresenta-se primeiro o quadro 1.

Quadro 1 – Distribuição de frequências das afirmativas do questionário

PERGUNTAS	DT	DP	I	CP	CT
	1	2	3	4	5
1 Já ouvi ou li sobre a “demissão silenciosa” nas redes sociais ou na mídia.	8	3	3	3	3
2 Acredito que realizo apenas o necessário/exigido em minhas atribuições.	12	2	2	3	1
3 Acredito que adotar as práticas de “demissão silenciosa”, isto é, fazer apenas o necessário em meu trabalho, pode prejudicar minha imagem profissional e reputação.	0	1	5	4	9
4 Acredito que as organizações correspondem de forma adequada ao meu esforço adicional no trabalho.	1	4	3	8	4
5 Sinto desgaste psicológico e esgotamento provocado pela intensidade do trabalho.	2	3	4	10	1

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Quadro 2 – Resumo descritivo das afirmativas.

PERGUNTAS	MÉ-DIA	CV	MEDI-ANA	CV ME-DIANO	MODA
1 Já ouvi ou li sobre a “demissão silenciosa” nas redes sociais ou na mídia.	2,5	64%	2	68%	1
2 Acredito que realizo apenas o necessário/exigido em minhas atribuições.	2,0	70%	1	95%	1
3 Acredito que adotar as práticas de “demissão silenciosa”, isto é, fazer apenas o necessário em meu trabalho, pode prejudicar minha imagem profissional e reputação.	4,1	24%	4	25%	5
4 Acredito que as organizações correspondem de forma adequada ao meu esforço adicional no trabalho.	3,5	34%	4	23%	4
5 Sinto desgaste psicológico e esgotamento provocado pela intensidade do trabalho.	3,3	34%	4	21%	4

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em relação a primeira afirmativa: Já ouvi ou li sobre a “demissão silenciosa” nas redes sociais ou na mídia. A média ponderada foi de 2,5 e, o coeficiente de variação foi de 64%. Em relação a mediana, conclui-se que os entrevistados responderam valores iguais ou menores a 2. A maioria dos entrevistados não se recordam de terem lido algo sobre o tema antes, seja na mídia ou redes sociais, o elemento moda foi igual a 1. Ainda assim, uma pequena parcela afirmou já ter visto algo relacionado ao tema, indicando que foi uma tendência que teve suas repercussões no meio social e na grande imprensa. Uma pequena parcela da força de trabalho

no Brasil (12%), adere ao movimento de “demissão silenciosa” (Forbes, 2023), então o alto número de pessoas que desconhecem o seu significado e práticas, aparenta estar de acordo com a tendência no mercado brasileiro. Além disso, uma inferência sobre as informações produzidas nessas medidas estatísticas é que como esse movimento da ‘demissão silenciosa’ está atrelado ao uso de tecnologia, se difundindo mais via redes sociais e estimulando mais as pessoas que circulam nesse ambiente, é provável que os alunos participantes da pesquisa não estivessem recebendo esse estímulo e conseqüentemente aderindo ou conhecendo o fenômeno, pelos seguintes motivos: não conseguem acessar as redes sociais com frequência por falta de tempo, desinteresse ou falta de recursos tecnológicos; ou, porque tais informações sobre a ‘demissão silenciosa’ circulam em redes específicas as quais os alunos não participam, ficando fora da bolha de informações sobre o tema. Por outro lado, pode ser também que o tipo de trabalho exercido pelos alunos se distancie muito da possibilidade lançada pelo movimento ‘demissão silenciosa’, levando ao desinteresse em conhecer o tema, fazendo com que passe despercebido.

A segunda afirmativa ‘Acredito que realize apenas o necessário/exigido em minhas atribuições’ obteve uma média ponderada de 2,0 e um coeficiente de variação de 70%, novamente indicando uma moderada dispersão (quase alta estatisticamente) das respostas. A maioria dos entrevistados, discordam da afirmativa, isto é, que realizam somente o exigido em seus empregos, cujo elemento estatístico moda foi igual a 1. Em relação a mediana, os valores respondidos foram iguais a 1. Buscando-se como referência o estudo do grupo EDC, publicado pela Forbes, em que 12% da força de trabalho brasileira adere ao movimento de “demissão silenciosa” (Forbes, 2023), no mercado de trabalho brasileiro, os brasileiros não estão fazendo só o exigido, isso possivelmente seja reflexo de um desemprego alto, que acumula uma taxa de 8,8% no primeiro trimestre de 2023 e que chegou a 14,9% em duas oportunidades, uma em 2020 e outra 2021 (IBGE, 2023). Como a matéria da Forbes trouxe anteriormente, diferentemente dos EUA, no Brasil as pessoas não se sentem seguras o bastante para trocar de emprego, pois dada a situação econômica complicada do país, é muito difícil ter garantias de que se conseguirá outro. Devido a isso, possivelmente os trabalhadores brasileiros não se arriscam em só fazer o exigido, uma vez que as implicações podem ser potencialmente prejudiciais, dado que funcionários que fazem apenas o necessário/mínimo apresentam pouca produtividade, como afirmou Johnny Taylor Jr em matéria da revista Time (Espada, 2022).

A terceira afirmativa ‘Acredito que adotar as práticas de “demissão silenciosa”, isto é, fazer apenas o necessário em meu trabalho, pode prejudicar minha imagem profissional e reputação’, a média ponderada foi de 4,1 e o coeficiente de variação foi de 24%, denotando uma baixa dispersão nas respostas e até mesmo mostrando haver um grau de concordância entre os entrevistados, cujo elemento moda foi igual a 5, concordo totalmente, e a mediana obteve valores iguais ou menores que 4. Como dito anteriormente, em um país com muitas incertezas na economia, alto desemprego, fazer o mínimo apenas, ainda que seja para se estabelecer limites e evitar sobrecargas no trabalho, não é o que os brasileiros estão se arriscando a adotar no exercício laboral. Os brasileiros estão se esforçando para se manterem empregados e não querem arriscar perder seus trabalhos e mais ainda, não estão arriscando prejudicarem suas carreiras, já que fica um legado na trajetória profissional do colaborador a adoção de práticas de demissão silenciosa, como afirmou Johnny Taylor Jr para a revista Time (Espada, 2022), isto, esse comportamento o marca perante seus pares de trabalho. Cabe destacar que, outros profissionais podem também se aproveitar da onda de fazer o necessário por parte de alguns para se destacarem no mercado. Enquanto alguns reduzem o nível de produtividade, outros podem mostrar à empresa que estão mais dispostos a contribuir com ela do que os atuais “desistentes silenciosos” que possivelmente fazem parte do quadro de colaboradores. Nesse caso, a ‘demissão silenciosa’ se mostra prejudicial para os alunos participantes, mas não consideraram que esta pode ser uma prática para impor limites a um ambiente de trabalho abusivo.

A quarta afirmativa ‘Acredito que as organizações correspondem de forma adequada ao meu esforço adicional no trabalho’ apresentou a média ponderada de 3,5 e o coeficiente de variação de 34%, indicando moderada dispersão nas respostas. O elemento moda foi igual a 4, concordo parcialmente, a maioria dos entrevistados concorda que as contrapartidas vindas das organizações estão acontecendo a medida que há esforço adicional, como mostra o valor do ranking médio. Porém, não são todos que concordam, ou seja, alguns podem conseguir retornos proporcionais ao esforço adicional, enquanto outros não. Retornando a literatura, denota-se que há uma discordância com a pesquisa bibliográfica uma vez que há empresas que exigem dedicação, empenho e comprometimento de seus funcionários, mas não dão um retorno adequado. Um investimento adequado que, nem sempre significa mais capital, pode ser um horário mais flexível, por exemplo. Klotz e Bolino (2022) falam inclusive que os superiores precisam ouvir seus funcionários e realizar investimentos específicos que não são sempre homogêneos entre todos os funcionários, cada colaborador tem suas demandas próprias. As contrapartidas podem ser muito diferentes, demandando uma investigação junto aos trabalhadores, como o uso do mapeamento das expectativas realizado via contrato psicológico de trabalho.

A quinta afirmativa ‘Sinto desgaste psicológico e esgotamento provocado pela intensidade do trabalho’ obteve que a maioria dos entrevistados concorda em ter esse desgaste, o elemento moda foi igual a 4, concordo parcialmente. A mediana teve valores iguais ou menores que 4. Porém, ao analisar outros dados, a média ponderada foi de 3,3, que seria “indiferente” e o coeficiente de variação foi de 34%, o que indica moderada dispersão das respostas e pouco consenso entre os entrevistados. Quando se observa a literatura, nota-se que a falta de valorização é uma das causas das práticas de “demissão silenciosa” pelos colaboradores (Mahand; Caldwell, 2023). O excesso de tarefas e sobrecarga de responsabilidades, sem retornos ou contrapartidas proporcionais das empresas, pode ser visto em algum grau como uma desvalorização e provocar estresse e cansaço mental nos funcionários. O desgaste também pode ser causado pelo simples fato dos funcionários não mais se sentirem parte da organização que atuam. Mahand e Caldwell (2023) falam de desconexão dos funcionários, ou seja, os funcionários não se sentem parte da empresa que atuam. Por não poderem as vezes mudarem de emprego, por haver falta de segurança para realizar essa troca, como o caso do Brasil que possui um alto índice de desemprego, IBGE (2023), os funcionários ficam trabalhando em locais que não estão bem e isso os afeta também, provocando o mesmo desgaste.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como proposto por este trabalho, o objetivo era investigar a percepção dos alunos do curso de gestão empresarial noturno sobre o tema da “demissão silenciosa”. Este é um tema que teve suas repercussões no mercado de trabalho e ainda, no médio prazo, pode-se haver novos efeitos ou consequências. Conclui-se por ora, que os alunos têm tido moderada percepção sobre esta tendência no mercado, que em 2022 tomou dimensões discutidas para ser discutido em periódicos de circulação nacional e internacional, para além das redes sociais, no entanto, é válido destacar que este ainda é um tema recente e, talvez no Brasil, seus efeitos não sejam os mesmos que foram nos Estados Unidos ou outros países onde se teve maior repercussão. Este trabalho responde o problema de pesquisa e, busca trazer uma contribuição ao esclarecimento de uma tendência recente no mercado, qual seja, a “demissão silenciosa”, o que não necessariamente significa que as pessoas estão pedindo demissão de seus empregos, apenas estão buscando equilibrar trabalho com vida pessoal, ou ao menos, estão buscando colocar limites no trabalho abusivo e que visa o máximo desempenho. É importante que as empresas

ouçam seus colaboradores e que provenham um ambiente de trabalho saudável para que seus funcionários atuem, buscando sempre que possível, evitar a sobrecarga em decorrência do trabalho. Se faz importante que limites existam para haver além do bem-estar no ambiente de trabalho, a produtividade por parte dos colaboradores. Destaca-se que há espaço para pesquisas futuras acerca deste tema, em especial, envolvendo temas como vadiagem social, contrato psicológico de trabalho, motivação, desempenho, desemprego, entre outros.

REFERÊNCIAS

ESPADA, Mariah. Employees Say 'Quiet Quitting' Is Just Setting Boundaries. Companies Fear Long-Term Effects (Funcionários dizem que 'desistir silenciosamente' é apenas estabelecer limites. Empresas temem efeitos a longo prazo). **Revista Time**. 23 ago 2022. Disponível em: <https://time.com/6208115/quiet-quitting-companies-response/>. Acesso em: 11 abr. 2023.

FORBES. Quiet quitting: 12% dos brasileiros aderem à demissão silenciosa. **Forbes Brasil**. 28 fev. 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/02/quiet-quitting-12-dos-brasileiros-aderem-a-demissao-silenciosa/>. Acesso em: 4 mar. 2023.

FORMICA, Sandro; SFODERA, Fabiola. The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. (A Grande Renúncia e as mudanças de paradigma do Quiet Quitting: Uma visão geral da situação atual e orientações futuras da investigação). **Journal of Hospitality Marketing & Management**. 20 out. 2022. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/364618720_The_Great_Resignation_and_Quiet_Quitting_paradigm_shifts_An_overview_of_current_situation_and_future_research_directions. Acesso em: 4 mar. 2023.

HARTER, Jim. Is Quiet quitting real?. **Gallup**. 6 set. 2022. Disponível em: <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>. Acesso em 4 mar. 2023.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

HERWAY, Jake. Need an Answer to Quiet Quitting? Start With Your Culture (Precisa de uma resposta a demissão silenciosa? Comece com sua cultura). **Gallup**. 24 out. 2022. Disponível em: <https://www.gallup.com/workplace/403598/need-answer-quiet-quitting-start-culture.aspx>. Acesso em: 25 mar. 2023.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desemprego**. 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 5 jun. 2023.

KELLY, Jack. Esqueça o quiet quitting. É hora de ser cuidadoso com sua carreira. **Forbes Brasil**. 17 mar. 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/03/esqueca-o-quiet-quitting-e-hora-de-ser-cuidadoso-com-sua-carreira/>. Acesso em 11 abr. 2023.

KLOTZ, Anthony C.; BOLINO, Mark C.. When Quiet Quitting Is Worse Than the Real Thing (Quando desistir silenciosamente é pior do que parar de verdade). **Harvard Business Review**. 15 set. 2022. Disponível em: <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing>. Acesso em 25 mar. 2023.

KRUEGER, Alyson. Who Is Quiet Quitting For? (Para quem é o Quiet Quitting?). **The New York Times**. 23 ago. 2022. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2022/08/23/style/quiet-quitting-tiktok.html>. Acesso em 7 de mar de 2023.

MAHAND, THALMUS; CALDWELL, CAN. Quiet Quitting – Causes and Opportunities (Demissão silenciosa – causas e oportunidades). **Business and Management Research**. jan. 2023. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/366990489_Quiet_Quitting_-_Causes_and_Opportunities. Acesso em 4 mar. 2023.

NAYAK, Uday. Why you should be worried about quiet quitting? (Por que você deve se preocupar com a desistência silenciosa?). **LinkedIn**. 15 dez. 2022. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/why-you-should-worried-quiet-quitting-uday-nayak>. Acesso em 28 mar. 2023.

PNAD, Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **IBGE**. 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas>. Acesso em 5 jun. 2023.

PEQUENAS EMPRESAS GRANDES NEGÓCIOS. 'Demissão silenciosa': entenda os sinais e o que as empresas devem fazer. **Revista Pequenas Empresas & Grandes Negócios**. 26 ago. 2022. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Dia-a-dia/Gestao-de-Pessoas/noticia/2022/08/demissao-silenciosa-entenda-os-sinais-e-o-que-empresas-devem-fazer.html>. Acesso em 16 mar. 2023.

TELFORD, Taylor. 'Quiet quitting' isn't really about quitting. Here are the signs. (Demissão silenciosa, não é sobre realmente demitir-se. Aqui estão os sinais). **The Washington Post**. 21 ago. 2022. Disponível em: <https://www.washingtonpost.com/business/2022/08/21/quiet-quitting-what-to-know/>. Acesso em 7 mar. 2023.

TITTONI, Jaqueline. Saúde mental. In: CATTANI, Antonio Daviv (org.). **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. Petrópolis: Vozes, 2000.