



O IMPACTO DA GRANDE RESIGNAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO PÓS PANDEMIA.

SELMA DAIRAN RODRIGUES DA SILVA – selmadairan12@gmail.com
CENTRO UNIVERSITÁRIO NOVE DE JULHO - UNINOVE

JOSÉ CARLOS CURVELO SANTANA - jccurvelo@yahoo.com.br
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC

FERNANDO TOBAL BERSSANETI – fernando.berssaneti@usp.br
UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

AMANDA CARVALHO MIRANDA – acmiranda@usp.br
UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

ÁREA: 8. ENGENHARIA DO TRABALHO
SUBÁREA: 8.1 – PROJETO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

RESUMO: APÓS AS SEVERAS RESTRIÇÕES CAUSADAS PELA PANDEMIA DE COVI-19, E TODAS AS ADAPTAÇÕES SOFRIDAS PELOS FUNCIONÁRIOS PARA SE MANTEREM EMPREGADOS, O PERÍODO PÓS PANDEMIA FOI MARCADO PELO FENÔMENO ENTITULADO COMO A GRANDE RESIGNAÇÃO. FUNCIONÁRIOS DE MUITOS PAÍSES PEDIRAM DEMISSÃO EM MASSA E MUDARAM DE FORMA DRÁSTICA SUAS ROTINAS. NESTE CONTEXTO, O PRESENTE ARTIGO POR MEIO DE UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA NO RECORTE TEMPORAL DE 2019 A 2022, IDENTIFICA OS PRINCIPAIS ASPECTOS DESTA MUDANÇA, BEM COMO AS PERSPECTIVAS FUTURAS PARA O MERCADO DE TRABALHO E SUA NOVA REALIDADE PÓS PANDEMIA.

PALAVRAS-CHAVES: EQUILÍBRIO TRABALHO-VIDA, GRANDE RESIGNAÇÃO, PANDEMIA COVID-19.

THE IMPACT OF THE GREAT RESIGNATION ON THE POST PANDEMIC LABOR ORGANIZATION.

ABSTRACT: AFTER THE SEVERE RESTRICTIONS CAUSED BY THE COVI-19 PANDEMIC, AND ALL THE ADAPTATIONS SUFFERED BY EMPLOYEES TO STAY EMPLOYED, THE POST PANDEMIC PERIOD WAS MARKED BY THE PHENOMENON TITLED AS THE GREAT RESIGNATION. EMPLOYEES IN MANY COUNTRIES HAVE RESIGNED IN MASS AND CHANGED THEIR ROUTINES DRASTICLY. IN THIS CONTEXT, THIS ARTICLE, THROUGH A BIBLIOGRAPHIC REVIEW IN THE TEMPORAL CUTTING FROM 2019 TO 2022, IDENTIFIES THE MAIN ASPECTS OF THIS CHANGE, AS WELL AS THE FUTURE PERSPECTIVES FOR THE LABOR MARKET AND ITS NEW POST-PANDEMIC REALITY.

KEYWORDS: WORK-LIFE BALANCE, GREAT RESIGNATION, COVID-19 PANDEMIC.

1. INTRODUÇÃO

Os impactos econômicos da pandemia de COVID-19 foram sentidos de forma abrupta na economia e mudou as relações entre trabalho e a qualidade de vida das pessoas. Os termos e as condições dos empregos e do mercado mudaram consideravelmente levando a uma rotatividade de funcionários.

Medidas restritivas como o lockdown levaram a interrupção de atividades de muitas empresas e com isso a perda massiva de muitos empregos, além da adaptação de muitos trabalhadores ao home office, que também culminaram em demissões pelo fato da necessidade da demanda de menos trabalhadores para executarem a mesma atividade, como ocorreu por exemplo, no setor da educação.

Diante do impacto adverso da perda de emprego e do bem-estar financeiro e psicológico, seria de se esperar que trabalhadores seriam motivados a retornar aos seus empregos assim que as restrições fossem relaxadas. No entanto, contrariando estas expectativas, muitos trabalhadores aproveitaram este momento para reavaliarem suas carreiras e também desenvolverem novas habilidades (JISKROVA, 2022).

Todos estes aspectos criaram uma cultura de autoconfiança e liberdade, e no pós pandemia, grande parte destes funcionários recorreram à demissão em massa, termo este denominado como “A Grande Resignação” ou “A Grande Demissão” atribuído pelo Professor Anthony Klotz do Texas A&M University (2021) (ELHEFNAWY, 2021).

Neste contexto muitos trabalhadores passaram a valorizar a liberdade do trabalho home office, a possibilidade de estar mais tempo com seus familiares, ativaram a sua criatividade e a autonomia de explorar a internet para empreender por conta própria e descobrir novas habilidades e talentos. Os incentivos disponíveis para mudança de emprego, bem como o desejo de se afastar das carreiras mais impactadas pelo COVID-19 também foram fatores motivadores para esta mudança.

A ampla incerteza levou os trabalhadores a reavaliarem suas prioridades de trabalho e vida, consideraram alternativas que nunca teriam pensado, ou simplesmente perceberam que suas condições de trabalho teriam sido inaceitáveis e inóspitas até aquele momento. Com a rotina diária de trabalho e hábitos pré-estabelecidos, apenas esta grande interrupção causada pela pandemia, foi capaz de fazer tais trabalhadores refletirem sobre suas árduas rotinas de trabalho e revisá-las (KRUGMAN, 2021; KUMAR, 2021).

A grande demissão pode ser considerada como uma revolução operária devido ao legado da pandemia (SHUKLA et al, 2022).

Segundo dados da LCA (2022) consultoria baseada no cadastro geral de empregados e desempregados, no Brasil, somente em março de 2022 foram 603 mil pedidos de demissão.

Nos EUA este fenômeno alcançou a marca de 25 milhões de funcionários que pediram demissão de seus postos no segundo semestre de 2021; dois tipos de narrativas tentam explicar as demissões em massa, a primeira é a narrativa do mercado de trabalho, que interpreta tudo em termos econômicos, a segunda é a narrativa comportamental, que examina a relação emocional dos trabalhadores americanos com seus empregos e seus empregadores (MALONE, 2022).

De acordo com Taylor (2021) pelo menos 20 milhões de pessoas voltaram ao trabalho em 38 países em 2022, porém cerca de 14 milhões de trabalhadores afirmaram que deixaram o mercado de trabalho e podem ser classificados como: 'não trabalhando' ou "atualmente não estou em busca de emprego." As tendências na demissão são muito maiores em trabalhadores de baixa remuneração quando comparados com os superiores, e os setores mais afetados incluem hotelaria, transporte, varejo e educação.

Em termos de gerações, a Geração Z e milênio são os trabalhadores que estão mudando mais e liderando a onda, seguidos pela Geração X e depois pelos Baby Boomers (SMITH, 2021).

Diante deste cenário da grande demissão, o presente artigo visa apresentar os principais aspectos e impactos destas mudanças, bem como as perspectivas futuras para o mercado de trabalho Pós Pandemia.

2. Referencial Teórico

2.1 Equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal

O equilíbrio entre vida profissional e pessoal é uma questão fundamental para as organizações gerenciarem, pois pode representar um problema sério para os funcionários.

A importância do equilíbrio entre vida profissional e pessoal é evidente no sentido de que gerenciá-lo de forma adequada leva a menor rotatividade de funcionários e melhor retenção (SOCIETY FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, 2010), enquanto o baixo equilíbrio entre vida profissional e pessoal leva à insatisfação no trabalho e ao comportamento de mudança de emprego (ALLEN et al., 2013), custando a organização de várias maneiras.

Além disso, a qualidade do equilíbrio entre vida profissional e pessoal e a inserção no trabalho levam ao enriquecimento do trabalho, fornecendo razões para permanecer em uma organização (MITCHELL et al., 2001; WHEELER, et al., 2010). Vários estudos sugerem que a inserção no trabalho medeia o efeito do conflito família-trabalho na intenção de rotatividade (AFSAR & REHMAN, 2017; THAKUR & BHATNAGAR, 2017), enquanto a flexibilidade no local de trabalho modera essa relação (JIANG et al., 2012).

Desta forma podemos pensar aonde estão indo e o que estão fazendo os funcionários que saíram de seus empregos na onda da grande resignação?

Um relatório de Mitchell & Dill (2021) mostra que alguns dos funcionários abandonaram empregos em período integral e começaram a trabalhar como freelancer, permitindo mais tempo com a família. Outros funcionários abandonaram suas carreiras por considerarem estar no lugar errado e na carreira errada. Esses indivíduos exploraram seus hobbies prazerosos os transformaram em suas novas carreiras (LIM, 2021).

Outra alternativa interessante que muitos optaram foram trocar grandes organizações por empregos em startups. Um boom de startups foi visto durante e após a pandemia, em que 32% das pessoas nos EUA deixaram os empregos para entrarem neste segmento (BIENASZ, 2021).

Além da valorização de novas modalidades de emprego e atendimentos, como a Telemedicina, onde os tempos de espera melhoraram e o sistema de saúde tornou-se mais ágil como resultado da pandemia.

3. Metodologia

Para desenvolvimento deste trabalho realizou-se uma pesquisa qualitativa em periódicos, através das plataformas e banco de dados como: Scielo, Capes, Science Direct; as palavras-chaves utilizadas foram: grande resignação, grande demissão e pandemia Covid-19. Utilizou-se o recorte temporal de 2019 até 2022, onde foram analisados 50 artigos de maior relevância neste contexto.

4. Tendências futuras para as novas forças de trabalho

O trabalho remoto tornou-se uma realidade global para o século 21. Os avanços tecnológicos forneceram uma plataforma para diversas equipes culturais em cidades e

continentes. O que antes era uma estratégia destinada a reduzir custos de energia, congestionamento de tráfego e toxinas no meio ambiente, de muitas maneiras agora se tornou a plataforma para a política de continuidade de operações de muitas organizações (FIGARO, 2015; LIPNACK 2000).

A força de trabalho virtual pode ser definida como tendo pouca ou nenhuma interação face a face com colegas e dependendo principalmente de ferramentas de comunicação mediadas por tecnologia (HERTEL et al, 2006).

Como a pandemia forçou as organizações a enviarem sua força de trabalho para casa, aqueles que normalmente trabalhavam em ambientes de escritório presenciais foram migrados para ambientes virtuais.

Enquanto alguns funcionários exigem trabalho totalmente remoto, outros desejam uma combinação de trabalho remoto e presencial, em um formato híbrido. Alguns trabalhadores temem a falta de atendimento presencial prejudicarem seu envolvimento com a liderança podendo dificultar a promoção e avanço nas suas atividades.

Neste cenário, as organizações enfrentam o desafio de como liderar pessoas quando elas não podem ser vistas e monitoradas presencialmente?

A força de trabalho híbrida requer líderes que possam efetivamente liderar configurações presenciais e remotas, com uma capacidade única de trazer os dois ambientes em uma unidade coesa.

Portanto, entende-se que as novas demandas do mercado de trabalho sugerem que as organizações que não estão dispostas a fornecer serviços flexíveis, totalmente remotos ou horários de trabalho híbridos enfrentarão níveis mais altos de demissões.

Considerações Finais

O fenômeno da Grande Resignação ainda é algo recente que deve ser acompanhando nos próximos anos. No entanto, ilustra o quão complexo e imprevisível foi o impacto da pandemia na força de trabalho e nas modalidades de trabalho.

Por meio da mudança dos cenários, da intensificação das interações virtuais e das novas percepções dos funcionários que mudaram suas posturas frente ao ambiente de trabalho, surgiram novas necessidades e adequações, como o trabalho híbrido, a qualificação virtual e o empoderamento ao empreendedorismo.

Portanto conclui-se que as empresas devem estar atentas a todas essas necessidades

requeridas pelos funcionários e terem flexibilidade para os desdobramentos futuros em todas as áreas do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

AFSAR, B., & REHMAN, Z. U. Relationship between work-family conflict, job embeddedness, workplace flexibility, and turnover intentions. **Makara Human Behavior Studies in Asia**, 21(2): 92–104, 2017.

ALLEN, R., JUDKINS-COHN, T., de VELASCO, R., FORGES, E., LEE, R., CLARK, L., & Procnier, M. Moral distress among healthcare professionals at a health system. **Jona's Healthcare Law, Ethics, and Regulation**, 15(3): 111-118. 2013.

BIENASZ, G. **One-Third of People Who Quit Their Jobs Plan to Start Businesses**. Disponível em: www.inc.com/gabrielle-bienasz/quitting-entrepreneurship-survey-great-resignation.html (acessado em 20 de junho de 2022)

ELHEFNAWY N. **Contextualizing the Great Resignation (A Follow-Up to "Are Attitudes to Work Changing? A Note")**. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=4003351>, 2021. Acesso em 20 de junho de 2022.

FIGARO, K.. **Competencies and attributes essential for 21st century virtual team leadership: A Delphi study**. (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations & Theses Global. (UMI No. 3729004). (2015)

FONTINELLE A. **The great resignation, 2022**. Investopedia. Disponível em: <https://www.investopedia.com/the-great-resignation-5199074> [Acesso em 10 de junho de 2022]

HERTEL, G., KONRADT, U., & VOSS, K.. Competencies for virtual teamwork: Development and validation of a web-based selection tool for members of distributed teams. **European Journal of Work & Organizational Psychology**, 15(4), 477-504, 2006.

JIANG, K., LIU, D., MCKAY, P. F., LEE, T. W., & MITCHELL, T. R. When and how is job embeddedness predictive of turnover? A meta-analytic investigation. **Journal of Applied psychology**, 97(5): 1077, 2012.

JISKROVA G. K. Impact of COVID-19 pandemic on the workforce: from psychological distress to the Great Resignation. **J Epidemiol Community Health**;76:525–526, 2022.doi:10.1136/jech-2022-218826, 2022.

KLOTZ, Anthony. “**How to Quit Your Job in the Great Post-Pandemic Resignation Boom**” Interview by Arianne Cohen, Bloomberg Businessweek Workplace, May 10, 2021, Disponível em: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-05-10/quit-your-job-how-to-resign-after-covid-pandemic>, acesso em 21 de junho de 2022.

KUMAR KB. **The great resignation: American workers suffering a crisis of meaning**, disponível em: www.rand.org/blog/2021/10/the-great-resignationamerican-workers-suffering-a.html. Acesso em 21 de junho de 2022.

KRUGMAN P. **Is the great resignation a great rethink?** 2021. The Seattle times. Disponível em: <https://www.seattletimes.com/opinion/is-the-great-resignation-a-great-rethink/> [acesso em 19 de junho de 2022).

LIM, R. 2021. **Turning hobby into a side job**. Disponível em: www.thestar.com.my/news/nation/2021/11/20/turning-hobby-into-a-side-job. Acesso em 20 de junho de 2022.

LIPNACK, J., & Stamps, J. **Virtual teams: People working across boundaries with technology**. New York, NY: John Wiley & Sons. (2000)

MALONE N. A era da anti-ambição. Disponível em: http://www.thenewyorktimes_0034980_anti_ambicao. (acesso em 25 de junho de 2022).

MITCHELL, J. & DILL, K. 2021. Workers Quit Jobs in Drove to Become Their Own Bosses. Disponível em: www.wsj.com/articles/workers-quit-jobs-in-drove-to-become-their-own-bosses (acesso em Maio de 2022)

PAPPA S, NTELLA V, GIANNAKAS T. Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: a systematic review and meta-analysis. **Brain Behav Immun** ;88:901–7, 2020.

SHUKLA, V., PRASHAR, S., & PANDIYA, B. Is price a significant predictor of the churn behavior during the global pandemic? A predictive modeling on the telecom industry. **Journal of Revenue and Pricing Management**, 1–14, 2021.

SMITH, M. **Gen Z and millennial workers are leading the latest quitting spree—here’s why.** Disponível em: www.cnn.com/2022/06/06/gen-z-and-millennial-workers-are-leading-the-latest-quitting-sprees-why/index.html (acesso em 24 de junho 2022).

SOCIETY FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. **Employee Benefits: Examining employee benefits in the midst of a recovering economy.** Alexandria, VA: SHRM, 2010.

TAYLOR, P. **The good news about labor shortages.** Disponível em: www.politico.eu/article/good-news-labor-shortages-coronavirus-economic-recovery/ (acesso em 20 Junho 2022)

THAKUR, S. J., & BHATNAGAR, J. Mediator analysis of job embeddedness: Relationship between work life balance practices and turnover intentions. **Employee Relations**, 39(5): 718-731, 2017.

XIONG J, LIPSITZ O, NASRI F. Impact of COVID-19 pandemic on mental health in the general population: a systematic review. **J Affect Disord** ;277:55–64. 2020.

WHEELER, A. R., HARRIS, K. J., & HARVEY, P. Moderating and mediating the HRM effectiveness—Intent to turnover relationship: The roles of supervisors and job embeddedness. **Journal of Managerial Issues**, 22(2): 182–196, 2010.