

Quiet Quitting: os principais motivos

Beatriz Batista (ISCAP, Instituto Politécnico do Porto), Joana Oliveira (ISCAP, Instituto Politécnico do Porto), José Rente (ISCAP, Instituto Politécnico do Porto) and Isabel Cristina Lopes (CEOS.PP, ISCAP, Instituto Politécnico do Porto).

Abstract. O presente trabalho efetua a análise do fenómeno de Quiet Quitting, tal como os possíveis motivos que promovem este estado e contribuem para o aumento crescente deste acontecimento. O Quiet Quitting pode ser explicado como o comportamento que os colaboradores têm na sua organização, onde apenas realizam as tarefas para as quais foram contratados, cingindo-se, apenas ao essencial, não criando uma relação emocional e um compromisso com a organização. Este é um tema cada vez mais relevante e de forte impacto nas organizações, tendo surgido ultimamente nas discussões dos temas de Recursos Humanos, levando até à criação de novas designações, como "Quiet Firing". O objetivo deste estudo passa pela compreensão do estado de Quiet Quitting, igualmente conhecido como "despedimento emocional" e o que promove e influencia os colaboradores a entrarem nesta situação.

Foi desenvolvido um questionário, de forma a ser possível recolher os dados necessários para este estudo. Foram obtidas um total de 106 respostas, com um conjunto de variáveis: a idade, número de anos a trabalhar, a situação contratual, número de horas de trabalho por semana, número de horas de teletrabalho semanais, número de horas que se encontram no mesmo local, o regime de trabalho, forma de deslocação para o local de trabalho, motivação, relação com a chefia e colegas de trabalho, satisfação com o trabalho, satisfação com a remuneração e impacto da vida pessoal na profissional. Desta forma, foi realizado um conjunto de testes de tratamento estatístico dos dados através do Software SPSS.

O desenvolvimento do presente estudo permitiu obter dados por forma a se compreender possíveis motivos para os trabalhadores estarem em situação de "Quiet Quitting". O nível de participação no estudo foi bastante diferenciado, com respostas de trabalhadores dos 20 aos 63 anos de idade, com contratos de trabalho mais estáveis e também precários, com antiguidades na empresa entre os 0,5 e 43 anos, a trabalharem por turnos e diurnos e alguns deles em regime de teletrabalho. O estudo demonstrou que a maioria das pessoas da amostra (78%) não se encontra em situação de "Quiet Quitting", ao contrário dos restantes 22%. Pode concluir-se que existe alguma relação entre a quantidade de horas trabalhadas, a insatisfação com o trabalho e a situação de "Quiet Quitting", ou seja, as pessoas que trabalhavam mais horas semanais, estavam muito insatisfeitas com o seu trabalho, e encontravam-se em situação de "Despedimento Emocional". Pode também verificar-se que as pessoas com uma média de idade mais alta, sentem-se mais numa posição de Quiet Quitting; as pessoas mais insatisfeitas com o trabalho, estão igualmente insatisfeitas com a sua remuneração; as pessoas com uma média de idade maior e com maior nº de anos a trabalhar na atual empresa, reconhecem que a falta de progressão na carreira é um dos motivos para as pessoas estarem em Quiet quitting; a satisfação da relação com a chefia não é independente da satisfação com o trabalho e quanto maior é a satisfação com o relacionamento com os colegas de trabalho, maior é a satisfação no trabalho.

Os 3 maiores motivos apontados para as pessoas estarem em situação de Quiet quitting foram o descomprometimento, o burnout e a falta de progressão de carreira. Segundo a literatura, o Quiet Quitting é um comportamento que as pessoas têm para evitar o burnout ao máximo, fazendo com este seja um dos principais motivos que leva a este comportamento de Despedimento Emocional.

Mesmo depois desta análise, recomenda-se que se aprofunde o estudo do Quiet Quitting, nomeadamente, quais as suas consequências e possíveis precauções que as organizações e colaboradores podem ter. É importante fazer este estudo futuro, pois este artigo acabou por ter um maior foco na origem e nas razões que mais influenciam o Despedimento Emocional. Devido à dimensão que este assunto está a ganhar no mercado de trabalho, é essencial que se aprofunde formas de o precaver, para ajudar as organizações a garantir o bem-estar dos colaboradores e uma boa performance organizacional.

Track: PEOPLE MANAGEMENT, WELL-BEING, AND WORKER EXPERIENCE

Keywords: quiet quitting, motivos, trabalho, satisfação, pessoas