

## “GRANDE DEBANDADA”

### INFORME SETORIAL

#### As evidências da ‘grande debandada’ são escassas

##### The Economist

Conforme os efeitos da gripe espanhola diminuía em 1919, os trabalhadores de Seattle ficaram inquietos. Muitos estavam fartos dos expedientes longos e dos salários ínfimos, sobretudo em um momento de alta inflação. Os trabalhadores dos estaleiros entraram em greve, levando outros a largarem suas ferramentas. Os jornais estavam cheios de histórias de maquinistas, bombeiros e pintores pedindo demissão. Os acontecimentos em Seattle desencadearam a inquietação trabalhista pelo restante dos EUA e outros países ricos. Os patrões temiam que aqueles das classes menos favorecidas tivessem se tornado “preguiçosos anticapitalistas”.

Seattle mais uma vez parece o marco zero para uma grande mudança nas relações de trabalho. Em outubro, o sindicato local de carpinteiros terminou uma greve que durou semanas e pedia melhores salários e condições de trabalho. Os hotéis e as lojas continuam sem funcionários suficientes. As empresas de tecnologia, com medo de perder profissionais, aumentaram os salários em cerca de 5% desde 2020. A Microsoft afirmou, em abril, que 46% dos trabalhadores do mundo planejam “uma grande mudança ou transição de carreira”.

Seattle parece ser um exemplo do que Anthony Klotz, da Universidade Texas, chamou de great resignation (“a grande debandada”), expressão que se refere ao

alto número de pedidos de demissão. Esse termo logo se tornou a palavra da moda do mundo corporativo. Ele também ganhou força na internet. Um painel de mensagens “antitrabalho” da rede social Reddit está cheio de longos textos contra os chefes gananciosos.

O termo é flexível, mas, em suma, sugere que a pandemia provocou uma mudança que fez os trabalhadores repensarem prioridades. As pessoas em empregos de status inferiores não vão mais aturar salários ruins e condições de trabalho precárias, enquanto funcionários de colarinho branco zombam da ideia de trabalhar muitas horas. Algumas se tornaram mais preguiçosas ou sentem que merecem coisas melhores; outras querem experimentar algo novo ou desejam menos dinheiro porque passaram a apreciar os prazeres de uma vida mais simples. Isso, supostamente, está levando a um tsunami de pedidos de demissão. Só há um problema: a teoria tem poucas provas concretas que a corroborem.

A tese da grande debandada parece mais forte nos EUA e na Grã-bretanha. Em outubro, 4,2 milhões de americanos pediram demissão, o equivalente a quase 3% do total de pessoas empregadas. No terceiro trimestre de 2021, quase 400 mil britânicos mudaram de um emprego para outro depois de entregar o aviso prévio, a maior marca de todos os tempos.

Os empregadores também podem estar reagindo à ameaça de perder funcionários. Dados do Goldman Sachs sugerem que o aumento dos salários nos EUA e na Grã-bretanha é considerável. Um fraco relatório de empregos nos EUA, em 3 de dezembro, parecia confirmar o quão difícil se tornou contratar profissionais. A maior economia do mundo adicionou apenas 210 mil empregos em novembro; a expectativa era 550 mil.

Em outras partes do mundo rico, é mais difícil de detectar uma grande renú-

cia/debandada. É verdade que milhões de pessoas deixaram seus empregos. Mas nosso melhor palpite é que a mão de obra nos países ricos está 3% menor do que estaria sem a covid-19, um déficit de 20 milhões de pessoas. Mas, fora dos EUA e da Grã-bretanha, há poucos sinais de que isso signifique que mais pessoas estão pedindo demissão.

Em novembro, 107 mil canadenses que deixaram seus empregos tomaram essa decisão porque estavam “insatisfeitos”, número inferior à marca de 132 mil um pouco antes da pandemia. No Japão, o número de pessoas desempregadas que pediram demissão está perto da mínima histórica. Há sinais de um pequeno aumento de demissões na Itália, mas, em toda a União Europeia, o número de pessoas que não está trabalhando é menor do que antes da pandemia.

Em muitos lugares há poucos sinais de que os trabalhadores estejam ficando inquietos. O número de conflitos laborais na Austrália continua com tendência de queda. As ações coletivas estão “em extinção”, de acordo com uma edição recente da Japan Labour Issues. Se a pandemia mudou o ponto de vista dos trabalhadores, eles estão disfarçando muito bem. Outros fatores, então, provavelmente ajudam a explicar a redução da mão de obra. Muitas pessoas ainda dizem estar com medo de se contaminarem com a covid-19 e imigrantes têm retornado aos seus países de origem.

Mesmo que uma onda de pedidos de demissão seja em grande parte um fenômeno anglo-americano, há alguma prova de que as pessoas que deixaram seus empregos fizeram isso porque se tornaram preguiçosas? Deixando as postagens do Reddit de lado, este não parece ser o caso. Na Grã-bretanha, um décimo dos trabalhadores afirma que gostaria de ter um emprego com expediente mais curto e menor salário – mas isso corresponde à média de longo prazo. Um estudo recente da

Gallup, nos EUA, sugere que o “engajamento do funcionário” está perto de sua máxima histórica: é difícil colocar isso lado a lado com a tese da grande debandada.

Isso sugere duas explicações mais prosaicas para as taxas crescentes de pedidos de demissão. Uma diz respeito às vagas. Quando há muitas vagas disponíveis, as pessoas se sentem mais confiantes em entregar seu aviso prévio, mesmo que gostem de seu trabalho. Elas também podem estar sendo “roubadas” por outras empresas. Uma análise dos EUA por Jason Furman, da Universidade Harvard, e da Grã-bretanha, por Pawel Adrjan, da Indeed – um site de busca de empregos –, sugere que os pedidos de demissão estão no nível esperado, dado o número de vagas.

Contudo, as análises de Furman e Adrjan talvez subestimem o quão comum é o aumento de pedidos de demissão. Tanto nos EUA quanto na Grã-bretanha, os pedidos de demissão diminuíram no pior momento da pandemia. Muitas pessoas que gostariam de ter deixado seus empregos no ano passado talvez tenham tido coragem de fazer isso apenas agora. Considere esses pedidos de demissão como “reprimidos” e o recente aumento parece ainda menos fora do comum.

Poderia surgir uma verdadeira “grande debandada” em algum momento? Isso provavelmente exigiria mudanças culturais mais radicais. As famílias precisariam decidir, em massa, que as necessidades de consumo futuras delas e as rendas necessárias para atendê-las fossem consideravelmente menores. Isso significaria o fim de férias no exterior, menos jantares fora de casa, eletrodomésticos e presentes de Natal. Qualquer pessoa que visitou uma liquidação da Black Friday este ano, em Seattle ou em outro lugar, deixaria rapidamente de acreditar que a ideia de uma mudança tão radical esteja próxima.

**Núcleo de Inteligência – Sedet**  
**Edição 323 - Em 23 de dezembro de 2021**

Os textos do conteúdo exposto neste informativo não são de autoria do Governo do Estado do Ceará.