**A “Great Resignation” chegou ao Brasil?**

Uma radiografia dos desligamentos voluntários no país

**Nota Técnica** www.firjan.com.br/publicacoes

Para além dos impactos na saúde, a chegada da COVID-19 trouxe grandes desafios para a economia e, em especial, para o mercado de trabalho – não só no Brasil como no mundo. Escassez de insumos para produção, paralisação das atividades, altas taxas de desemprego e a introdução e difusão do trabalho remoto (*home office*) foram algumas das mudanças que a pandemia trouxe para a economia mundial.

Entre as grandes mudanças, um novo fenômeno tem chamado atenção no mercado de trabalho mundial e recebeu até nome: A Grande Renúncia (ou *The Great Resignation*, no original em inglês). Este processo é caracterizado pelo alto nível de demissões voluntárias observado nos últimos meses, em diversos países.

De fato, levantamento realizado pela Firjan, a partir de dados do CAGED, mostra que nunca tantos brasileiros deixaram seus empregos com carteira assinada voluntariamente. Apenas entre janeiro e maio de 2022, 2,9 milhões de brasileiros pediram demissão.

**Gráfico 1:** Evolução das demissões voluntárias e participação no total de desligamentos*(Acumulado de janeiro e maio de cada ano)* 

Isso significa que, do total de contratos de trabalho encerrados em 2022, um em cada três aconteceram por iniciativa do próprio trabalhador. Na comparação com igual período do ano passado, houve um crescimento de 35,2% no volume de desligamentos por iniciativa do funcionário.

O gráfico 1 também revela que o Brasil já tinha observado um alto nível de solicitação de demissões em sua história recente. Entretanto, esse movimento não havia se dado em um cenário de desemprego elevado, como observado agora.

O recorde anterior para o período de janeiro a maio tinha sido registrado em 2014, quando 2.668.070 trabalhadores com carteira assinada tinham pedido demissão. Naquele ano, o país vivenciava um contexto diferente no mercado de trabalho: em maio de 2014 a taxa de desemprego medida pelo IBGE atingira sua mínima histórica para o mês (7,1%). Em contrapartida, os últimos dados da PNAD Contínua mostraram que, em maio de 2022, mais de 10,6 milhões de brasileiros se encontravam desocupados e em busca ativa por emprego.

Esse contingente reflete uma taxa de desemprego de 9,8%, situada abaixo do patamar de dois dígitos pela primeira vez desde 2016. Ou seja, em contraste com o cenário observado em 2014, o Brasil vive um momento peculiar: mesmo com alto número de desempregados em busca de trabalho, grande volume de trabalhadores opta por demissão voluntária.

No acumulado do ano, o número de pedidos de demissão aumentou em todos estados e no Distrito Federal, na comparação com o mesmo período do ano anterior. Entretanto, a análise comparativa da proporção de desligamentos voluntários sobre o total de desligamentos (gráfico 2) revela grandes disparidades no país como um todo. Os estados do Sul e do Centro-Oeste se destacam nessa análise, enquanto o Nordeste aparece como a região com menores percentuais de trabalhadores que tomam a iniciativa de pedir demissão.

**Gráfico 2:** Participação das demissões voluntárias no total de desligamentos por UF*(Acumulado de janeiro e maio de cada ano)*

Sem dúvidas, um ambiente econômico local favorável é um incentivo para que os trabalhadores decidam pedir demissão, muitas vezes renunciando aos benefícios legais aos quais teriam direito na hipótese de serem demitidos sem justa causa. Prova disso é que os seis estados com maior proporção de demissões voluntárias são aqueles que registraram, no primeiro trimestre de 2022, as menores taxas de desemprego do país.

Além das questões conjunturais, fatores estruturais do mercado de trabalho também devem ser levados em consideração nessa investigação, dentre eles a qualificação dos trabalhadores. De fato, os dados mais recentes das movimentações do mercado de trabalho formal mostram que a propensão a pedir demissão aumentou em todos os níveis de escolaridades. No entanto, profissionais com mais anos de estudo também apresentam níveis mais altos de demissão por conta própria. Quase metade das demissões de trabalhadores de nível superior (grupo que inclui graduados, pós-graduados, mestres e doutores) foram voluntárias (48,2%), em contraste com apenas uma em cada quatro (25,4%) entre os menos escolarizados, que nem chegaram a concluir o ensino fundamental.

**Gráfico 3:** Evolução da participação dos pedidos de demissão por grau de escolaridade

Por outro prisma, as diferenças observadas na análise por gênero do trabalhador também estão intimamente relacionadas a diferenças no nível educacional. Os empregados do sexo masculino, que são maioria no mercado de trabalho formal, responderam por 57,3% do número total de pedidos de demissão no começo de 2022, enquanto o sexo feminino representou 42,7%. Entretanto, quando analisada proporção sobre o total de desligamentos, as mulheres, mais escolarizadas[[1]](#footnote-1), pediram demissão em 37,6% das situações de encerramento de contrato, enquanto entre os homens esse percentual foi de 30,6%.

Por sua vez, a análise por faixa etária do trabalhador também traz percepções interessantes sobre o comportamento dos desligamentos voluntários no Brasil. Assim como na visão por grau de escolaridade, houve aumento na proporção de pedidos de demissão em todas as faixas de idade. Como sugeriria o senso comum, os dados confirmam que profissionais jovens possuem maior propensão a deixar um emprego por conta própria na comparação com os mais velhos.

**Gráfico 4:** Evolução da participação dos pedidos de demissão por faixa etária

Os dados analisados ainda permitem identificar em quais ocupações a maior parcela dos contratos formais de trabalho foram encerradas por iniciativa do trabalhador. A tabela 1 destaca as dez ocupações com maior parcela demissões voluntárias no país no acumulado de janeiro a maio de 2022. As profissões da área de Tecnologia da Informação se destacam nesse recorte, com seis das dez ocupações no topo do ranking.

**Tabela 1:** Ocupações com maior proporção de pedidos de desligamento em 2022  
*(Apenas ocupações com pelo menos mil contratos encerrados no ano)*



De fato, uma análise mais abrangente mostra que, de maneira agregada, os *Profissionais da Informática* foram o subgrupo ocupacional com maior proporção de desligamentos voluntários esse ano (65,1%), seguidos pelo *Técnicos em Informática* (57,9%), *Pesquisadores* (57,0%) e *Profissionais da Medicina* (56,5%).

A radiografia das demissões voluntárias apresentada neste estudo permite enxergar a face do fenômeno da “*Great Resignation*” no país. Por exemplo, considerando o grupo de profissionais de até 24 anos, com pelo menos nível superior, atuando como profissional de informática, 76,0% dos contratos de trabalho encerrados em 2022 foram voluntários.

Nos cinco primeiros meses de 2022, o salário médio de contratação desse funcionário hipotético foi de R$4.935, uma valorização real de 6,0% em relação ao acumulado de janeiro a maio de 2021. Para efeitos de comparação, o salário de admissão do trabalhador brasileiro médio no mesmo período foi de R$ 1.924, uma redução de 4,3% frente ao mesmo período do ano passado, já descontados os efeitos da inflação medida pelo INPC/IBGE.

Historicamente, sempre existiram inúmeros fatores que levavam um trabalhador a pedir demissão, desde questões pessoais à busca por novos desafios profissionais e maiores remunerações. Entretanto, as mudanças nas relações de trabalho, aceleradas pela pandemia e pela transformação digital nas empresas, introduziram novas “regras ao jogo”: a preferência por novas modalidades de trabalho, a globalização do mercado de trabalho (com a possibilidade de trabalhadores brasileiros atuarem em empresas estrangeiras sem sair do país) e um desejo crescente por maior equilíbrio entre trabalho e a qualidade de vida são algumas delas.

Para o setor produtivo, isso implica em novos desafios na captação e retenção de talentos, sobretudo aqueles mais qualificados. O aumento dos pedidos de demissão por iniciativa do trabalhador pode afetar o planejamento das empresas, que precisam não apenas repor uma vaga, mas também treinar um novo empregado e aguardar que ele atinja todo seu potencial produtivo. Em um contexto em que o capital humano é um insumo cada vez mais importante para o aumento da produtividade, os trabalhadores são um diferencial competitivo entre as empresas e é preciso que os setores econômicos monitorem a evolução desse movimento.

**EXPEDIENTE:** Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (FIRJAN) - Av. Graça Aranha, 01 CEP: 20030-002 - Rio de Janeiro.

**Presidente:** Eduardo Eugenio Gouvêa Vieira; **Diretor de Competitividade Industrial e Comunicação Corporativa:** João Paulo Alcântara Gomes; **Gerente Geral de Competitividade:** Luis Augusto Azevedo; **Gerente de Estudos Econômicos:** Jonathas Goulart; **Equipe Técnica**: Marcio Felipe Afonso e Camila Rocha.

1. Segundo os dados mais recentes da RAIS, do Ministério do Trabalho, em 2020, 31,8% das trabalhadoras formais do sexo feminino possuíam nível superior, frente a 16,5% no sexo masculino. [↑](#footnote-ref-1)