
Quiet cracking: a desconexão do profissional que coloca empresas em risco

Mauro Wainstock, CONSULTOR TURNOVER E GERAÇÕES | PALESTRANTE TEDx | TOP10 INFLUENCER MUNDIAL DIVERSIDADE INCLUSÃO | TOP RH INFLUENCER | LINKEDIN TOP VOICE 3x | COLUNISTA EXAME | MENTOR DE CARREIRA, CONSELHEIRO, PROFESSOR, ESCRITOR

08 de setembro de 2025

O mercado de trabalho brasileiro enfrenta uma crise profunda e silenciosa. Enquanto a busca pela Inteligência Artificial acelera, a Inteligência Humana dá sinais de esgotamento.

Essa desconexão se manifesta de forma perigosa: o “quiet cracking” é o termo que descreve o funcionário que, apesar de estar presente fisicamente, ele já se desligou da empresa em termos emocionais. Um sinal claro dessa situação foi revelado pelo relatório "State of the Global Workplace: 2025" da Gallup: apenas 19% dos trabalhadores brasileiros demonstravam engajamento real em 2025.

Isso nos leva a outro premente desafio estratégico: a alta rotatividade.

O Brasil é o campeão mundial em turnover, com uma taxa média de 56% ao ano (Fonte: Robert Half). Isso significa que mais da metade dos profissionais muda de emprego em menos de 12 meses.

Os valores envolvidos nestas questões vão muito além dos relatórios de RH. Eles são diretamente sentidos na reputação institucional e na saúde financeira da organização. Os diretos, como os gastos com processos seletivos e rescisões, devem ser somados aos invisíveis, como a redução da produtividade, o impacto no clima organizacional, a perda de clientes provenientes de campanhas de marketing e os custos de turnover e absenteísmo não mensurados com absoluta precisão.

Avalie as áreas-chave:

- Vendas: A ausência ou saída de um profissional representa oportunidades de negócio perdidas, leads não trabalhados e ciclos de venda interrompidos. Se uma equipe de vendedores perde membros, a empresa desperdiça uma parte do investimento mercadológico.

- Financeiro: Duas frentes são atingidas: a saída constante de recursos para custear os desligamentos e a queda na entrega de resultados. Mais despesas e menos receita impactam diretamente o fluxo de caixa e a distribuição de dividendos. Exemplo no varejo: uma empresa com salário médio de R\$ 1.850, 5 mil colaboradores, 7% de turnover/mês e 8% de absenteísmo/mês pode estar despendendo mais de R\$ 100 milhões/ano apenas com rotatividade e faltas (Fonte: TurnAround Solutions).

- CEO e Conselho: Sentem os efeitos com redução de desempenho e queda na moral da equipe. Já os sócios e investidores observam diminuição de margem, competitividade e valor de mercado, o que pode gerar questionamentos sobre a atuação da liderança executiva.

Ações para reverter o cenário:

No Brasil, os principais motivos para os pedidos de demissão voluntária (8,5 milhões em 2024, de acordo com dados da LCA Consultores) foram: insatisfação com a gestão, remuneração abaixo do esperado, escassez de oportunidades de crescimento, carga de trabalho excessiva e ausência de um ambiente estimulante e acolhedor.

Reverter esse cenário exige uma abordagem estratégica. Não se trata apenas de gerir pessoas, mas de garantir o desempenho sustentável do negócio. A seguir, algumas atitudes:

- **Invista na formação de líderes:** Gestores bem treinados apresentam melhorias significativas em desempenho. Capacite habilidades comportamentais, como a comunicação e a gestão de conflitos. A liderança inspiradora é um dos principais motores do engajamento.
- **Cultive uma cultura de propósito:** Alinhar as atividades dos colaboradores à missão da empresa fortalece o senso de pertencimento e inspira os colaboradores. Organizações com culturas bem definidas têm 32% menos rotatividade (Fonte: Glassdoor) e são 1,5 vezes mais propensas a crescer acima da média do setor (Fonte: The Culture Factor Group). Incluir a intergeracionalidade como valor organizacional também é vital para a longevidade, considerando o envelhecimento populacional e os benefícios de trocas respeitadas e complementares.
- **Priorize o bem-estar e a saúde mental:** Oferecer suporte para a saúde física e mental dos trabalhadores e seus familiares é crucial para reduzir o burnout, o stress e a insatisfação. Faz sentido oferecer planos de saúde para filhos que muitos não têm, e excluir pais e avós que tanto precisam? Benefícios flexíveis devem ser inovadores e inclusivos.
- **Implemente estratégias de engajamento:** O feedback regular, humanizado e construtivo é fundamental. Crie também programas com planos de carreira claros e valorização contínua. O estudo "The Employee Recognition Report", realizado pela Bersin by Deloitte, aponta que empresas com programas estruturados e eficazes têm uma taxa de turnover 31% menor. Já a Association for Talent Development (ATD) concluiu que 70% dos colaboradores priorizam os benefícios em seu desenvolvimento profissional mais do que os tradicionais, e que aqueles que obtêm esse reconhecimento através da educação geram 218% mais receita para a empresa. Pense nisso levando em consideração o enorme potencial de receita adicional.
- **Meça de forma sistemática:** É indispensável identificar áreas de melhoria e fazer ajustes rápidos. A ausência de engajamento custa à economia global US\$ 8,9 trilhões por ano.
- **Cuide do “offboarding”:** A forma como a empresa conduz desligamentos impacta diretamente na sua reputação. Apenas 10% das empresas da Fortune 500 se consideram eficazes nesse processo, e muitos funcionários relatam reações negativas

de seus gestores ao sair. Uma experiência respeitosa contribui para uma rede sólida de ex-profissionais e atrai futuros talentos.

Está mais do que comprovado: a longevidade organizacional está associada ao fortalecimento do capital humano.

Em um mercado cada vez mais competitivo e dinâmico, negligenciar esse aspecto é um risco estratégico que compromete não apenas os resultados financeiros, mas a própria existência da empresa.
