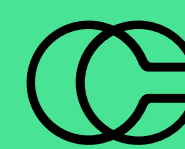


Quiet Quitting:

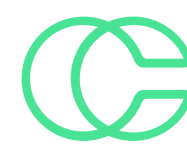
a importância do
equilíbrio entre vida
pessoal e profissional





Sumário

Introdução: O que é Quiet Quitting? _____	Pág. 03
- Como o movimento começou? _____	Pág. 04
- As causas do desinteresse no trabalho _____	Pág. 05
- Isso é uma novidade no mercado? _____	Pág. 05
Quiet Firing: as empresas que fazem o mínimo _____	Pág. 06
Mudanças nas expectativas profissionais das novas gerações _____	Pág. 07
- Equilíbrio entre vida pessoal e profissional _____	Pág. 07
- Crescimento profissional sem sacrifícios _____	Pág. 08
- Preferências pelo trabalho autônomo _____	Pág. 08
Relações com a Grande Renúncia _____	Pág. 09
"Acting your Wage" e as críticas ao Quiet Quitting _____	Pág. 10
Tiktok vs LinkedIn: a influência das redes sociais _____	Pág. 11
Como o RH pode evitar o Quiet Quitting _____	Pág. 12
- Como identificar os sinais do Quiet Quitting? _____	Pág. 12
- Por que a redução na carga de trabalho é importante? _____	Pág. 12
- Vale investir em jornadas e modelos de trabalho diferenciados? _____	Pág. 13
- Qual a importância dos benefícios flexíveis nesse processo? _____	Pág. 13
Conclusão: Um profissional que faz apenas o necessário pode custar muito mais caro para a empresa _____	Pág. 16



1. Introdução

Na segunda metade de 2022, um novo movimento atraiu a atenção dos jovens profissionais: o Quiet Quitting. A ideia que foi apresentada pela primeira vez na rede social TikTok já reuniu pelo menos 50% dos trabalhadores estadunidenses, segundo pesquisa da Gallup, empresa que realiza pesquisas independentes de marketing e publicidade.

Em tradução literal, Quiet Quitting significa “demissão silenciosa”, um termo que está causando bastante confusão sobre o movimento no Brasil. Isso porque, na prática, não tem nada a ver com o desligamento do trabalho, apenas com a ideia de que fazer um pouco mais do que o mínimo exigido pela função já seria ultrapassar os próprios limites.

Para os adeptos ao movimento, que ficaram conhecidos como “quiet quitters”, trata-se de manter um bom equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional. Assim, eles mostram que você pode realizar suas atividades profissionais diárias com eficiência, mas sem se sacrificar pelo trabalho, eliminando a proatividade e as horas extras, por exemplo.

O Quiet Quitting se popularizou entre a Geração Z, nascidos entre 1995 e 2010, mas também conquistou uma parcela mais jovem da geração anterior, os Millennials. Isso porque as ambições profissionais já não são as mesmas daqueles que nasceram antes de 1980: estabilidade profissional e condições de prover para a família.

A seguir, vamos entender as causas e origens do Quiet Quitting, por que a popularização do movimento chegou só agora, quais são os movimentos que oferecem contrapontos e como o RH pode evitar que sua empresa seja palco dessa tendência.

Boa leitura

2. Como o movimento começou?

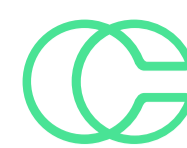
No cenário pós pandemia, muitas empresas migraram para o home office às pressas, sem preparo para se adaptar a essa jornada diferenciada de trabalho. Com isso, houve uma quebra de equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional do colaborador, resultando em cargas horárias mais longas e na perda repentina do local de descanso.

Esse despreparo para lidar com o novo cenário também resultou no aumento dos casos de problemas de saúde mental, como ansiedade, estresse, depressão e até mesmo o burnout, em casos mais extremos. Sem perceber, muitos funcionários já estavam ultrapassando suas cargas horárias com frequência e negligenciando sua vida pessoal.

Cansados, passaram a defender movimentos antiwork, como a Grande Renúncia, que causou o abandono voluntário do trabalho por 47 milhões de estadunidenses, em 2021, e logo se espalhou pelo mundo inteiro e, recentemente, o Quiet Quitting, que iniciou a partir de uma rejeição ao workaholismo postada na rede social TikTok.

O vídeo criado pelo engenheiro de 24 anos Zaid Khan teve milhões de visualizações e difundiu a ideia entre outros trabalhadores, que perceberam que a dedicação ao trabalho causava mais mal do que bem a eles. Nele, o jovem explica: "você segue desempenhando suas funções, mas sem seguir a mentalidade de que o trabalho deva ser sua vida".





3. As causas do desinteresse no trabalho

Os defensores da ideia do Quiet Quitting acreditam que as empresas não estão realmente preocupadas com a qualidade de vida do trabalhador, afinal, não oferecem meios de garantir que todos tenham acesso aos recursos necessários para cuidar de sua saúde física e mental, bem-estar, acesso à cultura e entretenimento, entre outros.

Além disso, as jornadas de trabalho longas, pouco flexíveis e com um número extenso de tarefas diárias são desmotivadoras, especialmente quando não são acompanhadas de incentivos ao descanso durante o horário comercial ou atividades laborais oferecidas pela empresa. Quanto ao salário, eles acreditam que não cobre os esforços excessivos.

A falta de perspectiva dos jovens também parte da observação, afinal, muitos profissionais mais velhos, que dedicaram grande parte de suas vidas ao trabalho, não colheram os frutos que esperavam. Conseqüentemente, as novas gerações deixaram de acreditar que o sucesso profissional resulta do esforço, a famosa meritocracia.

4. Isso é uma novidade de mercado?

Mas tudo isso não é novidade. Esse gap geracional entre a Geração X e a Geração Z foi intermediada pelos Millennials, que há muitos anos vem mudando as estruturas do mercado de trabalho. Isso pode ser observado na troca frequente de um emprego por outra oportunidade que oferece melhor salário, benefícios flexíveis e chances de crescimento.

Além disso, é comum que os Millennials busquem o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional a todo custo, mesmo que signifique uma redução salarial. A flexibilidade e a busca incessante pela satisfação no trabalho definiram essa geração, porém, também causaram a desmotivação daqueles que ainda não conquistaram esse objetivo.

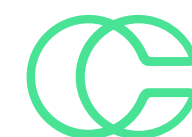
Pode-se dizer que o mercado está seguindo um curso natural de desenvolvimento, em que os funcionários clamam pela junção entre a estabilidade financeira e a qualidade de vida. Sendo assim, as empresas que não adaptarem suas estratégias de encantamento de talentos tendem a ter baixas taxas de produtividade e aumento do turnover.



5. Quiet Firing: as empresas que fazem o mínimo

Esse movimento explicitou a existência de outro: o Quiet Firing. Dessa vez, são as empresas que fazem apenas o necessário para que o colaborador faça seu trabalho, sem demonstrar qualquer preocupação com a qualidade de vida da equipe e com as consequências negativas que a alta rotatividade traz para a organização.

Fazer o mínimo, nesse caso, é pagar o salário, os benefícios obrigatórios, no caso de contratos CLT, e mais nada. Empresas que têm esse pensamento costumam contar com um RH focado apenas em processos, sem pensar na experiência dos funcionários ou em formas de melhorar o clima organizacional.



Em casos mais graves, o Quiet Firing pode passar de omissão da empresa para até mesmo maus tratos ao colaborador, como humilhação e exaltação no momento da aplicação de feedbacks. Esse comportamento deve ser imediatamente denunciado pelos funcionários e pode resultar em processos por assédio moral.

6. Mudanças nas expectativas profissionais das novas gerações

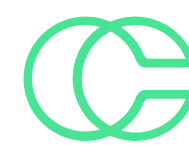
Para essas gerações, formadas majoritariamente por nativos digitais, a capacidade de absorver informações é automática. Além disso, estão mais atentos às denúncias sobre modelos de trabalho ultrapassados, mais propensos a expor suas insatisfações nas redes sociais e a recusar empregos que consideram inadequados às suas expectativas.

Empresas que visam reduzir suas taxas de turnover e melhorar a produtividade devem se adaptar às necessidades das gerações Y e Z, afinal, já ficou muito explícito que a tendência é que estes profissionais sejam cada vez mais resistentes a se sequer aceitar uma empresa que oferece riscos à qualidade de vida e um clima organizacional não favorável.

Equilíbrio entre vida pessoal e profissional

Enquanto a Geração X buscava estabilidade profissional para manter a família e constituir um patrimônio, as novas gerações priorizam o autocuidado e as experiências no momento presente. O salário deve manter suas necessidades atuais, portanto, não basta se dedicar ao trabalho e não conseguir colher os frutos de seus esforços imediatamente.

Assim, mesmo quando os novos profissionais se dedicam 100% a oferecer um trabalho de qualidade, precisam que seus espaços pessoais sejam respeitados. Embora o Quiet Quitting pareça uma novidade, é apenas uma manifestação do descontentamento dos jovens que, há muito tempo, sentem que seus esforços racionais não são reconhecidos pelas empresas.



Crescimento profissional sem sacrifícios

Para as novas gerações, o crescimento profissional deve partir do auto aprimoramento, ou seja, buscam ampliar seus conhecimentos dentro da área de atuação e desenvolver habilidades interpessoais para obter o merecido reconhecimento no mercado. Trabalhar até tarde e abrir mão do lazer no processo são coisas do passado.

Isso também se deve ao elevado número de jovens que conciliam trabalho e estudos. Com uma rotina mais corrida, sem tempo para fazer horas extras sem se atrasar para um curso, por exemplo, os membros das novas gerações passaram a limitar as atividades relacionadas ao trabalho somente ao horário comercial.

Preferências pelo trabalho autônomo

Embora muitos integrantes da Gen Z ainda tenham o sonho de trabalhar em uma empresa renomada, como o Google, pesquisas recentes mostram que 54% destes profissionais têm a ambição de montar seu próprio negócio, enquanto 80% gostaria de ser seu próprio chefe. Além disso, aproximadamente 68% utilizam algum método de controle financeiro.

Apesar de tudo, o boom do empreendedorismo iniciou com a geração Millennial, devido às suas buscas por autonomia e a percepção de que o mercado apresentava oportunidades ainda pouco exploradas. Entretanto, parte dessa ideia foi voltada ao empreendedorismo interno, quando o profissional busca soluções inovadoras para a empresa onde trabalha.



7. Relações com a Grande Renúncia

A Grande Renúncia pode ser considerada uma forma muito mais radical de antiwork, afinal, os trabalhadores que aderiram ao movimento abandonaram suas fontes de renda em um período de crise financeira mundial, como forma de priorização da saúde mental, qualidade de vida e liberdade para buscar oportunidades mais adequadas às suas necessidades.

Isso ocorreu por diversos motivos, afinal, foram mais de 47 milhões de pessoas que pediram demissão de seus empregos no cenário pós-pandemia. Para alguns, o fato da jornada de trabalho voltar a ser presencial foi um estopim, já que tinham se acostumado à rotina home office e esperavam um pouco mais de flexibilidade das empresas.

O Quiet Quitting é uma versão mais contida de antiwork, mesmo indo contra os excessos e ridicularizando pensamentos como “trabalhe enquanto eles dormem”. Os adeptos a este movimento não estão dispostos a abrir mão de sua estabilidade financeira para mostrar sua indignação com o modelo e as condições de trabalho.

Pode-se dizer que o Quiet Quitting é, na verdade, uma forma de evitar a Grande Renúncia, afinal, o trabalhador evita se estressar com o trabalho para não acabar pedindo demissão por impulso. É uma separação clara entre a vida pessoal e a vida profissional, não deixando que um aspecto tenha interferências negativas no outro.



8 "Acting your Wage" e as críticas ao Quiet Quitting

Uma variante do Quiet Quitting é o Acting Your Wage, movimento que acredita, entre outras coisas, que, no momento em que a empresa precisar escolher os funcionários que serão desligados, os "quiet quitters" serão os primeiros escolhidos. Embora ambos os movimentos sejam bastante parecidos, tem algumas diferenças básicas entre eles:

O Quiet Quitting se aplica a qualquer faixa salarial, portanto, os trabalhadores acreditam que nenhum pagamento é alto o suficiente para comprometer sua vida pessoal e dedicar mais tempo ou esforços do que o necessário à empresa.

O Acting Your Wage, por outro lado, defende que trabalhadores devem performar de acordo com seus salários, portanto, se ganharem uma quantia satisfatória, podem dedicar mais esforços ao trabalho.

Para os adeptos ao Acting Your Wage, um dos maiores problemas do mercado de trabalho é que as remunerações, incluindo salário e benefícios, não acompanham os aumentos de preços dos produtos e serviços. Dessa forma, empresas que têm um faturamento muito superior ao total da folha de pagamento não merecem tanta dedicação dos funcionários.

Os adeptos a este movimento também acreditam que a Grande Renúncia deu mais poder de negociação aos colaboradores, portanto, pessoas que consideram sua remuneração muito baixa, em comparação aos esforços dedicados à empresa, podem solicitar aumentos salariais e benefícios flexíveis com os gestores, ao invés de manter o silêncio.

Tiktok vs LinkedIn: a influência das redes sociais

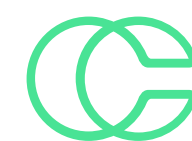


No TikTok, vemos trabalhadores fazendo barulho, com críticas frequentes aos modelos de trabalho ultrapassados e exigências por flexibilidade e qualidade de vida. Na vida real, os mesmos profissionais decidiram não reclamar com os gestores e com o RH da empresa. Essa é uma das críticas mais frequentes ao Quiet Quitting.

No LinkedIn, muitos profissionais decidiram se manifestar sobre a necessidade de expor suas opiniões no ambiente de trabalho, ao invés de reduzir o engajamento e reclamar nas redes sociais. Segundo eles, quando os gestores não conhecem o problema, não são capazes de resolvê-lo, mantendo o atraso nas empresas.

A maior parte dos opositores são membros da Geração X, que se acostumaram a negociar suas necessidades presencialmente, quando a comunicação empresarial ainda não estava tão imersa nos meios digitais. Além disso, estes profissionais têm mais tendência a acreditar que somente o esforço excessivo é capaz de prover o crescimento profissional.

Para os opositores ao Quiet Quitting e ao Acting Your Wage, o comportamento dos profissionais que fazem o mínimo pode ser considerado apenas falta de ambição e até mesmo preguiça. Esse discurso foi amplamente reproduzido no LinkedIn, especialmente pelos gestores de grandes empresas mais conservadoras.



9. Como o RH pode evitar o Quiet Quitting

O Quiet Quitting é um pedido claro dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, portanto, cabe ao RH estratégico captar esses sinais e criar ações focadas na qualidade de vida e no desenvolvimento pessoal e profissional da equipe. A seguir, confira algumas dicas para auxiliar sua empresa a evitar que a tendência atinja seus funcionários:

Como identificar os sinais do Quiet Quitting?

Embora pareça um sonho distante para os brasileiros, a semana de 4 dias pode ser implementada por qualquer empresa que desejar, desde que todos os colaboradores tenham acesso igualmente à jornada reduzida e não haja redução de benefícios obrigatórios, segundo as leis trabalhistas.

Isso porque a única especificação que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) oferece é que nenhuma empresa ultrapasse a carga horária máxima de 44h semanais, portanto, cabe ao empregador decidir se deseja oferecer uma jornada de trabalho menor.

Por que a redução na carga de trabalho é importante?

O movimento Quiet Quitting surgiu da desmotivação de trabalhadores que sentiam que sua saúde mental poderia ser comprometida por uma rotina de trabalho estressante. Mas não é necessário esperar o colaborador começar a fazer somente o necessário, os líderes de empresas podem organizar as tarefas e dividi-las melhor entre a equipe. Basta que as tarefas sejam organizadas por ordem de prioridade, a fim de garantir que os colaboradores se dediquem a apenas algumas tarefas diárias, com muito mais atenção e qualidade e, acima de tudo, sem estresse. Caso o fluxo de entregas seja afetado por essa decisão, a melhor escolha é sempre contratar mais funcionários para a função.

Vale investir em jornadas e modelos de trabalho diferenciados?

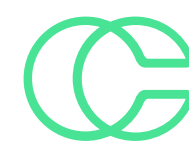
Os “quiet quitters” pedem, acima de tudo, pelo equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Dessa forma, empresas que oferecem flexibilidade no modelo de trabalho podem contribuir para o engajamento dos funcionários mais jovens, que terão mais tempo para experiências, e até para os mais velhos, que terão mais tempo para suas responsabilidades.

Para isso, a empresa pode oferecer benefícios como a semana de 4 dias, redução da carga horária para 6 horas diárias ou simplesmente deixar que os trabalhadores decidam se preferem atuar no modelo presencial, híbrido ou home office. Oferecer autonomia aos colaboradores é a melhor forma de conquistar uma equipe de alta performance.



Qual a importância dos benefícios flexíveis nesse processo?

Os benefícios flexíveis garantem qualidade de vida aos colaboradores, além de oferecer autonomia e poder de escolha. Para os membros das gerações Y e Z, ter controle sobre seu dinheiro é um pré-requisito, afinal, recebem tantas



informações diariamente, que não ter poder de compra daquele determinado produto pode ser frustrante.

Por exemplo, empresas que oferecem um voucher de vale-refeição limitam as compras dos colaboradores aos estabelecimentos que têm parceria com aquele cartão específico. Isso limita as escolhas dos colaboradores, que podem ter desejo de almoçar em outros restaurantes ou de utilizar seus benefícios para compras em mercado.

Como outras formas de investir na qualidade de vida dos colaboradores, a empresa pode oferecer benefícios flexíveis que possibilitam a ampliação de experiências, como o vale-cultura e a possibilidade de utilizar o vale-transporte em carros de aplicativo e ônibus de viagens. Além disso, pode contribuir com o controle financeiro que a Gen Z tanto preza.

Além disso, considerando que a busca por destaque e reconhecimento profissional das gerações Y e Z partem do auto aprimoramento, ao invés do sacrifício da vida pessoal para crescer na carreira, a empresa pode investir nesse ponto, oferecendo benefícios flexíveis voltados para a educação e para o enriquecimento cultural.

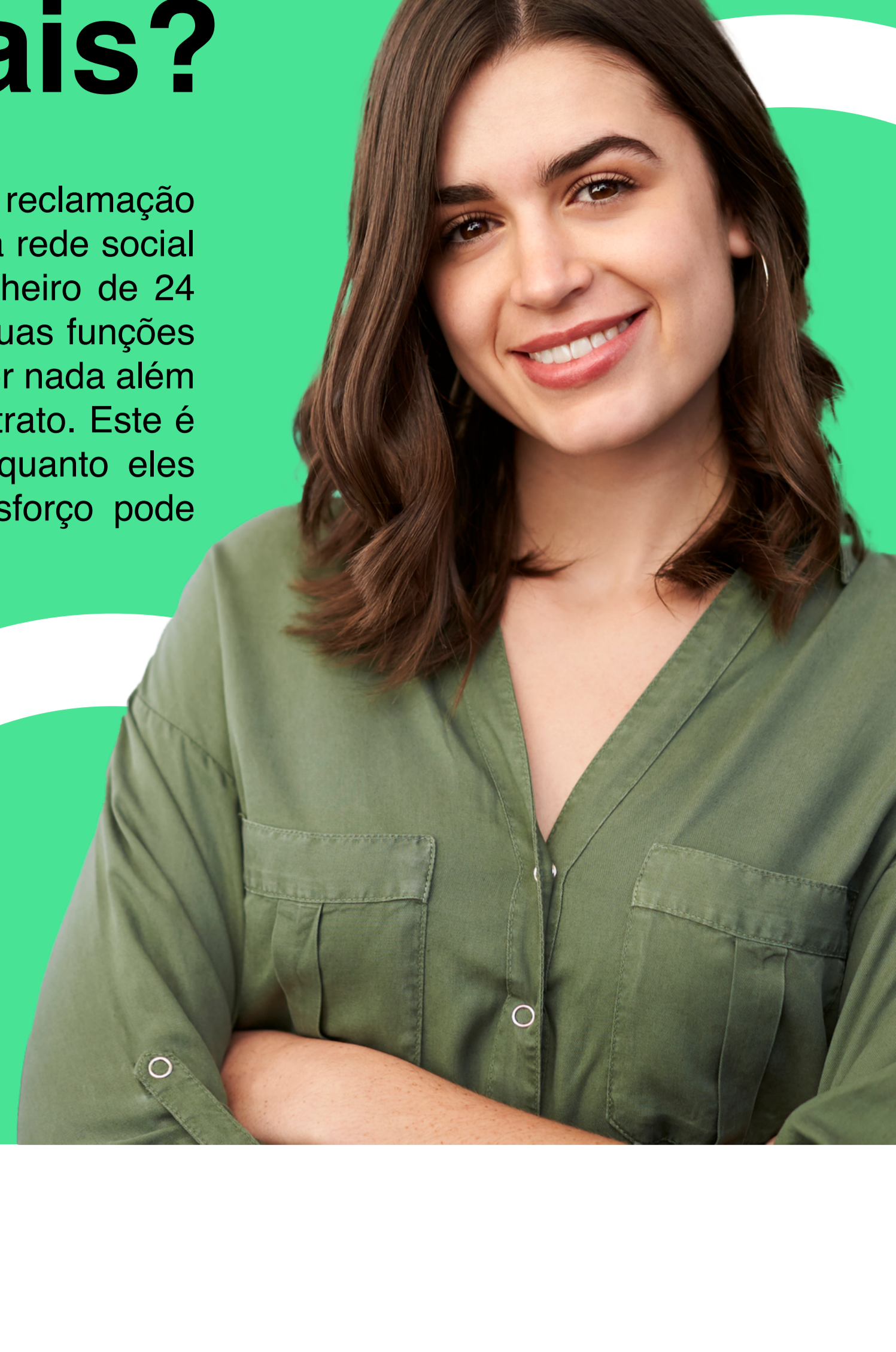


Criamos um infográfico para você entender porque o Quiet Quitting viralizou dentro e fora das redes sociais!

Acompanhe com a gente logo abaixo!

Por que o Quiet Quitting viralizou dentro e fora das redes sociais?

A tendência Quiet Quitting partiu de uma reclamação sobre o mercado de trabalho, postada na rede social TikTok. No vídeo, Zaid Khan, um engenheiro de 24 anos, diz que é possível desempenhar suas funções sem viver pelo trabalho, ou seja, não fazer nada além do que foi previamente acordado no contrato. Este é um contraponto à máxima "trabalhe enquanto eles dormem", que sugere que apenas o esforço pode levar ao sucesso profissional.



1. O que é Quiet Quitting?

Somente o necessário:

Para os profissionais que aderiram ao Quiet Quitting, não vale a pena dedicar muitos esforços e ocupar a mente com o trabalho, afinal, a privação do lazer e o estresse que resultam dessas ações reduzem a qualidade de vida e as empresas não pagam o suficiente para isso. O movimento não diz que os profissionais não devem realizar suas tarefas da forma correta, mas fala sobre fazer o necessário e somente o necessário para manter um emprego, sem a pretensão de crescer dentro da empresa. Para os quiet quitters, horas extras e a proatividade para a realização de tarefas que não fazem parte de sua agenda estão totalmente fora de cogitação.



O extraordinário é demais:

Segundo pesquisa conduzida pela FEA-USP, 45% dos colaboradores que migraram para o home office durante a pandemia passaram a trabalhar mais de 45 horas semanais. Destes, 23% chegaram a até 70 horas semanais, mesmo que a jornada definida pela CLT seja de 44 horas semanais. O resultado foi o maior índice de crises psicológicas causadas pelo esgotamento, com aumento de 25% em apenas um ano, incluindo quadros como depressão, ansiedade, estresse e, em casos mais extremos, o burnout. Por isso, uma luta do Quiet Quitting é evitar esse cenário de esgotamento mental, enquanto mantém a flexibilidade nos modelos de trabalho.

2. A revolução será por TikTok?

O engajamento no trabalho está caindo drasticamente. Em contraste com a Geração X, que buscava estabilidade, a geração Millenials foi marcada por trocar facilmente de emprego, em busca da satisfação profissional. Enquanto isso, a Geração Z chegou ao mercado de trabalho ainda menos engajada e com tolerância zero para desaforos. Isso porque essa geração acompanhou a era da superexposição de sentimentos e opiniões na internet, popularizada pelos influencers nativos digitais.

→ A Geração Z passa até 12h por dia conectada nas redes sociais;

→ 95% dos GenZ utilizam pelo menos uma rede social diariamente para acompanhar e postar conteúdos;

→ 31% dos jovens da Geração Z passam mais tempo na internet em busca de conteúdos de humor e entretenimento;

→ Profissionais da Geração Z preferem postar reclamações sobre o trabalho nas redes sociais do que conversar com os gestores das empresas;

→ Críticos do Quiet Quitting consideram a Geração Z vazia e sem ambição de crescimento profissional e autodesenvolvimento.



3. O mercado de trabalho precisa evoluir

Mesmo que muitos profissionais acreditem que o movimento Quiet Quitting não é a solução para os problemas corporativos, os pedidos por melhorias no ambiente de trabalho atingiram os maiores taxas das últimas décadas:

54% dos profissionais brasileiros estão frustrados com seus empregos.

têm dificuldade de manter amotivação e produtividade.

51%

78%

pedem por mais flexibilidade no mercado de trabalho.

49%

buscam oportunidades melhores quando sentem que o trabalho gera impactos negativos na sua vida pessoal.

61%

acreditam que sua saúde mental é mais importante do que manter o emprego.

acreditam que a flexibilidade no trabalho aumenta a produtividade.

43%



4. Não espere o funcionário cobrar qualidade de vida

O RH tem o poder de evitar que o clima organizacional da empresa leve os funcionários a um nível de desmotivação que pode resultar no Quiet Quitting.

1 Jornada flexíveis, com opções entre home office, presencial ou híbrido

2 Benefícios flexíveis para melhorar a qualidade de vida da equipe

3 Flexibilização da carga de horário para garantir autonomia

4 Definição de horários de descanso e práticas relacionadas ao bem-estar

5 Abertura para a equipe oferecer feedbacks negativos aos gestores da empresa

6 Análises de indicadores de satisfação e desempenho da equipe

7 Melhorias no clima organizacional, de acordo com os resultados das pesquisas

8 Salário compatível com o mercado de trabalho

9 Benefícios flexíveis relacionados à saúde física e mental e no bem-estar

10.

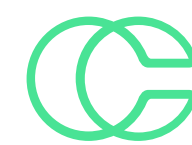
Conclusão: Um profissional que faz apenas o necessário pode custar muito mais caro para a empresa

Você sabia que alguns dos custos mais altos da empresa são a contratação e demissão de funcionários? Esse é apenas mais um motivo para as empresas passarem a investir na qualidade de vida e satisfação dos seus funcionários, ao invés de levá-los a aderir aos movimentos antiwork que estão se popularizando.

Além disso, quando os colaboradores fazem somente o mínimo possível até o momento do desligamento, sem qualquer preocupação com seu crescimento profissional dentro da empresa, a taxa de promoções internas se mantém muito baixa, sendo necessário sempre contratar funcionários novos para ocupar cargos de maior prestígio.

Isso sem falar na produtividade, afinal, quando os colaboradores vêem o trabalho como um momento desagradável, mas necessário, ao invés de enxergar um propósito nas tarefas que realiza, os níveis de produtividade se mantêm sempre medianos, fazendo com que a empresa não consiga se destacar perante os concorrentes.





Sobre a Creditas Benefícios



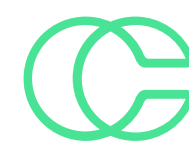
A Creditas Benefícios é a primeira carteira de benefícios flexíveis criada sob medida para atender às necessidades do RH estratégico e humanizado. Com ela, é possível oferecer vantagens relacionadas à nutrição, mobilidade, cultura, saúde, educação, qualificação profissional e proteção de renda aos colaboradores, sem custos adicionais!

Para melhorar, a carteira de benefícios flexíveis da Creditas é perfeita para otimizar a rotina do RH, afinal, todos os processos são automatizados e o controle pode ser realizado pelos próprios funcionários, a partir do aplicativo. Isso sem contar que as maiores necessidades são centralizadas em um só lugar, assim, não é preciso lidar com múltiplos fornecedores.

Conheça a Creditas

Para receber mais informações sobre a carteira de benefícios flexíveis da Creditas e criar um plano sob medida para seus colaboradores, entre em contato com nossos consultores

Entre em contato



Conheça outros materiais gratuitos que a Creditas Benefícios criou para auxiliar o RH estratégico a encantar seus colaboradores e evitar os movimentos antiwork:



People Analytics: a metodologia que está revolucionando o RH

Baixar agora



A grande renúncia e o **futuro do trabalho**

Baixar agora

