

Universidade de São Paulo  
Escola de Comunicações e Artes  
Centro de Estudos Latino-Americanos sobre Cultura e Comunicação

Amanda Daniela de Souza

**As expressões do pêndulo do trabalho: entre a visibilidade nas redes sociais e o *quiet quitting*, qual é o lugar do trabalhador?**

São Paulo

2023

Universidade de São Paulo  
Escola de Comunicações e Artes  
Centro de Estudos Latino-Americanos sobre Cultura e Comunicação

**As expressões do pêndulo do trabalho: entre a visibilidade nas redes sociais e o *quiet quitting*, qual é o lugar do trabalhador?**

**Amanda Daniela de Souza**

**Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Issaaf Karhawi**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Mídia, Informação e Cultura.

São Paulo

2023

## **AGRADECIMENTOS**

à Esù, senhor dos meus caminhos, por me estabelecer o caos que cria expansão.

à Orí, senhor da minha cabeça, por me guarnecer de boas inspirações.

à Oxum, minha essência rio, pela fluência que nunca cessa.

à Clarinha, meu legado na terra, pela juventude fresca que me inspira a pensar novas relações com o trabalho.

à Issaaf, minha fonte de entusiasmo, por me orientar com gentileza e me gerar segurança durante o processo.

# AS EXPRESSÕES DO PÊNDULO DO TRABALHO: ENTRE A VISIBILIDADE NAS REDES SOCIAIS E O QUIET QUITTING, QUAL É O LUGAR DO TRABALHADOR?

Amanda Daniela de Souza

**Resumo:** A presente pesquisa aborda, por meio da análise do discurso, aspectos sobre a produção de conteúdo de trabalhadores no LinkedIn e no Reddit. Fundamentando-se nos estudos de visibilidade e performance (SIBILIA, 2016), de vigilância, tecnologia e subjetividade (BRUNO, 2013), de comunicação e cultura digital (KARHAWI, 2020) e das transformações do mundo do trabalho (ANTUNES, 2015), busca-se entender em que medida a gestão de visibilidade no LinkedIn promove mobilidade social e estabelece novas sociabilidades, ao passo que no Reddit, investigam-se as características dos sujeitos que performam expressões relacionadas ao *quiet quitting*. Compreendeu-se aspectos como fortalecimento da imagem pessoal, de um lado, e produção de discurso apartado da norma como estratégia para construção de si mesmo, de outro.

**Palavras-chave:** LinkedIn, Reddit, trabalho, *quiet quitting*, redes sociais.

**Abstract:** This research addresses, through discourse analysis, aspects of content production by workers on LinkedIn and Reddit. Drawing on studies of visibility and performance (SIBILIA, 2016), surveillance, technology, and subjectivity (BRUNO, 2013), communication and digital culture (KARHAWI, 2020), and transformations in the world of work (ANTUNES, 2015), the aim is to understand to what extent visibility management on LinkedIn promotes social mobility and establishes new sociabilities, while on Reddit, the characteristics of individuals who perform expressions related to quiet quitting are investigated. It encompasses aspects such as strengthening personal image on one hand, and the production of discourse separate from the norm as a strategy for self-construction on the other.

**Keywords:** LinkedIn, Reddit, work, *quiet quitting*, social networks.

**Resúmen:** La presente investigación aborda, a través del análisis del discurso, aspectos sobre la producción de contenido de los trabajadores en LinkedIn y Reddit. Basándose en estudios de visibilidad (SIBILIA, 2016), vigilancia, tecnología y subjetividad (BRUNO, 2013), comunicación y cultura digital (KARHAWI, 2020) y transformaciones en el mundo del trabajo (ANTUNES, 2015), se busca comprender hasta qué punto la gestión de la visibilidad en LinkedIn promueve la movilidad social y establece nuevas sociabilidades, mientras que en Reddit se investigan las características de los individuos que realizan expresiones relacionadas con el "quiet quitting". Se comprenden aspectos como el fortalecimiento de la imagen personal, por un lado, y la producción de discurso separado de la norma como estrategia para la construcción de uno mismo, por otro.

**Palabras clave:** LinkedIn, Reddit, trabajo, *quiet quitting*, redes sociales.

## 1. Introdução

Esta pesquisa se insere no campo dos estudos das redes sociais e do trabalho, e analisa como as dinâmicas das mídias digitais e de visibilidade constituem o trabalhador contemporâneo, partindo da compreensão de que o trabalho transforma a maneira de ser e estar dos sujeitos no mundo, e também de uma perspectiva pendular, onde o trabalho é percebido, ora como expressão de honra, vida e felicidade, ora como martírio e sofrimento, ou seja, duas maneiras antagônicas (Antunes, 2015, p. 259).

De acordo com Bruno (2013), na contemporaneidade, as redes sociais deixam o sujeito sempre visível de maneira espontânea, o que compõe um sistema de vigilância a partir da visibilidade. Sabe-se que desde a modernidade, a efetividade da vigilância nas sociedades ocidentais não reside essencialmente em mecanismos de repressão, mas em procedimentos positivos de poder (BRUNO, 2013, p. 36). A dinâmica moderna das redes sociais reproduz, de certa forma, um efeito panóptico a partir da internalização de mecanismos de controle e disciplina (FOUCAULT, 1983). Tal efeito se expressa em discursos nas redes, pautados na honra que o trabalho proporciona, com a finalidade de tornar o sujeito bem posicionado socialmente. Além disso, sabe-se que dispositivos digitais usados para performar visibilidade são ferramentas úteis para a autocriação (SIBILIA, 2016, p. 361). Dessa maneira, externalizar nas redes sociais a faceta castradora do trabalho é uma maneira de narrar-se de forma apartada de uma lógica alienante.

Desta maneira, o presente trabalho se propõe a expandir os estudos sobre redes sociais e trabalho, analisando o lugar do trabalhador a partir de dois fenômenos que acontecem no ambiente digital: a gestão de visibilidade no LinkedIn, e o *quiet quitting*, nome que se dá ao esforço mínimo no trabalho, ou simplesmente fazer o que determina o contrato, expressões modernas do pêndulo do trabalho nas redes.

Nesse contexto, o LinkedIn é lido como um dos meios para o funcionamento de uma sociedade pautada no trabalho. Na rede, o efeito panóptico assegura o funcionamento automático do comando que disciplina e torna os comportamentos homogêneos. Logo, a produção de conteúdo no LinkedIn é a expressão da disputa

pelas posições escassas do mercado de trabalho e da manutenção do emprego. Com isso, os sentidos da rede tendem a refletir o lado do pêndulo relacionado à honra e à felicidade que o trabalho proporciona.

Tendo isso em vista, o estudo pretende alcançar dois objetivos de pesquisa distintos. Primeiramente, busca-se compreender em que medida a gestão da visibilidade ajuda o trabalhador na procura por emprego, alcance de promoções e na manutenção do cargo atual. Em segundo lugar, o objetivo é analisar as estratégias dos sujeitos para se construir de maneira apartada das normas de visibilidade com vistas ao emprego, uma vez que uma parcela das pessoas expressa nas redes sociais, o aspecto do trabalho como um sofrimento, ou o "*tripalium*"<sup>1</sup>. Para isso, é necessário explorar as produções de sentido com vistas à visibilidade, no LinkedIn, assim como as que expressam o *quiet quitting*, no Reddit.

Segundo o grupo Krisis (1999), a exaltação quase religiosa do trabalho constitui a subjetividade moderna e indica a posição central do trabalho na sociedade capitalista, construindo uma identidade coletiva moldada pelo neoliberalismo. Apesar do discurso permear toda a internet, investiga-se a rede social Reddit, mais especificamente o grupo Antitrampo<sup>2</sup>, onde se expressam discursos contrários ao culto exagerado ao trabalho nas narrativas sobre o *quiet quitting*, a “demissão silenciosa”. Nesse contexto, os discursos sobre o *quiet quitting* no Reddit narram o trabalho como atividade não inerente ao ser humano e mantêm o sujeito apartado da norma. Dentro desses aspectos, é analisado se a gestão de visibilidade focalizada no trabalho acarreta a mobilidade social, o tempo dedicado à curadoria de conteúdo relacionado ao trabalho e aspectos acerca da construção do *ethos* do trabalhador nas redes, entendendo o lugar do trabalhador entre os dois polos de investigação: o do trabalhador assalariado que utiliza seu tempo livre para realizar a gestão de visibilidade com vistas à carreira, e também a do movimento contrário, dos que utilizam as mídias digitais para disseminar um novo comportamento, o *quiet quitting*.

---

<sup>1</sup> A palavra trabalho vem do latim *tripalium*, instrumento de tortura que originou o verbo *tripaliare* cujo primeiro significado era “torturar”.

<sup>2</sup> Grupo Antitrampo no Reddit. Disponível em: <https://www.reddit.com/r/antitrampo/>. Acesso em: 24 mai. 2023.

O trabalho se divide em capítulos para que seja possível entender por partes cada lado do pêndulo, começando com uma explicação do conceito pendular do trabalho e as suas expressões nas redes sociais, avançando para expressões de visibilidade no LinkedIn, depois para as de *quiet quitting* no Reddit. Antecede os capítulos que tratam da análise empírica, uma explicação teórico-metodológica, e depois são apresentados os resultados das análises de discursos dos sujeitos de pesquisa no LinkedIn e Reddit.

## **2. O pêndulo do trabalho e suas expressões nas redes sociais**

De acordo com Ricardo Antunes (2015), o trabalho, de certa maneira, é o que difere a espécie humana das demais, já que a atividade laboral não é mera reprodução biológica, mas prática planejada que constitui o sujeito enquanto ser social.

Por meio do trabalho, da contínua realização de necessidades, da busca da produção e reprodução da vida societal, a consciência do ser social deixa de ser epifenômeno, como a consciência animal que, no limite, permanece no universo da reprodução biológica. A consciência humana deixa, então, de ser uma mera adaptação ao meio ambiente e configura-se como uma atividade autogovernada. (ANTUNES, 2015, p. 138)

Segundo o autor, na ontologia do ser social, o trabalho é condição fundante da práxis social (ANTUNES, 2015, p. 139). Há que se observar que ao explicar o trabalho e sua influência nos processos sociais da humanidade, Antunes refere-se ao processo de significação do trabalho pelo ser social, e dialoga sobre como esses processos laborais moldaram o domínio do corpo e remodelaram instintos biológicos, constituindo a humanidade e reformulando a sociedade. Dessa maneira, entende-se que o trabalho, em sua gênese, é uma espécie de marco evolutivo e, tendo em vista que o ato laboral demanda planejamento e domínio do corpo, o que interfere na consciência, tal fato altera as representações que o homem forma de si mesmo (ANTUNES, 2015, p. 143). Ainda dentro do cerne da remodelação dos padrões de sobrevivência, a busca de uma vida cheia de sentido, dotada de autenticidade, encontra no trabalho seu *locus* primeiro de realização (ANTUNES, 2015, p. 143).

Ou seja, a partir da transição humana de um ser meramente biológico para um ser social, que se constitui e se ressignifica a partir do trabalho, o sujeito o entende como parte importante de sua construção, e se realiza a partir dele. Ora, se o sujeito

se constitui pelo trabalho, em seu contexto contemporâneo, alienado e fetichizado pelo capital para que se torne mercadoria, assalariado, escasso e muitas vezes, precarizado, tal constituição se dá por vias maculadas pela apropriação simbólica do trabalho pelo capital.

Nesse contexto, a visibilidade midiática, que na contemporaneidade também constitui o sujeito, expressa-se sob a perspectiva pendular do trabalho nas performances do LinkedIn e Reddit. O sujeito que se narra no LinkedIn, constrói seu *ethos* discursivo<sup>3</sup> a partir do lado que dialoga com as honras do labor, entendendo *ethos* como a forma que o enunciador se constrói na interação com os seus interlocutores (AMOSSY, 2011). Ao passo que o sujeito que performa sentidos sobre o *quiet quitting* no Reddit constrói um *ethos* ancorado na perspectiva do culto ao ócio e do trabalho enquanto instrumento de sujeição.

Com o evoluir humano, o trabalho converteu-se em tripaliare, originário de tripalium, instrumento de tortura, momento de punição e sofrimento. No contraponto, o ócio tornou-se parte do caminho para a realização humana. De um lado, o mito prometeico do trabalho; de outro, o ócio como liberação. (ANTUNES, 2015, p. 259)

Alinhadas à questão de uma vida com sentido no trabalho, as publicações no LinkedIn falam sobre valores humanos e éticos, o que para as marcas se traduz em *fit* cultural, que no discurso circulante é o quanto o trabalhador se alinha com a identidade cultural das marcas, que também expressam seus valores, com vistas a criar identidades para além do consumo de seus produtos, e serem reconhecidas como entidades dotadas de significados. Nesse sentido, de acordo com Vásquez (2007), o consumidor vincula uma marca não só à qualidade física do produto, mas a uma série de associações emocionais e sociais que ela transmite. Se o consumidor realiza escolhas baseado em um suposto *ethos* discursivo das marcas, que por sua vez refletem emoções e valores, o trabalhador, inserido no contexto das narrativas emocionais e sociais das marcas, também as performa.

Dessa maneira, demonstrar no LinkedIn que seu trabalho é importante e dotado de sentido reflete a necessidade humana de realização por meio dele, ao passo que expressar um *ethos* discursivo que demonstra que o trabalho é motivo de sofrimento,

---

<sup>3</sup> O conceito de *ethos* discursivo será sistematizado no capítulo 5.



retrata a necessidade de encontrar sentidos para além da lógica neoliberal de culto ao trabalho.

Na prática, os dois lados do pêndulo são inerentes ao sujeito, entretanto, suas performances nas redes se dão por vias e motivações afastadas, dada a necessidade de gestão de visibilidade que se pauta na performance para tornar-se produto atrativo na prateleira do mercado de trabalho.

### 3. Visibilidade midiática: um mal necessário ao trabalhador CLT?

A relação entre mercado de trabalho e os regimes de visibilidade que se impõem por meio das redes sociais transformaram a forma com a qual os sujeitos se relacionam com suas carreiras. Dessa maneira, pode-se dizer que ao realizar algum tipo de gestão de visibilidade no LinkedIn, o trabalhador exerce uma estratégia de autoridade e influência midiática e, uma vez que o trabalhador compõe a sociedade espetacular<sup>4</sup>, ele se constrói nas redes para ser visto, interiorizando tal construção que se observa externa (KARHAWI, 2020). Assim, segundo Fernanda Bruno, um regime de visibilidade pelo espetáculo forja a constituição do *ethos*.

A hipótese histórica é a de que a atenção com o que é visto por outrem vai sendo progressivamente interiorizada, constituindo todo um campo de cuidados consigo, de autocontrole, autorregramento e autovigilância que passa a reger a esfera íntima e privada. (BRUNO, 2013, p.56)

Para entender essa dinâmica, é preciso lembrar que historicamente, o ser humano é constituído sob o olhar do outro. Na Idade Média, o homem era regulado por um Deus que habitava o foro íntimo do pensamento humano. No Renascimento o homem passa a ser regulado pelas próprias ações, já que o olhar divino não é mais onipresente (KARHAWI, 2020, p.37). Na contemporaneidade, o sujeito é orientado pelo poder disciplinar, e o olhar do outro são as instituições disciplinares que pretendem regular os corpos para que se tornem adequados ao sistema produtivo capitalista (FOUCAULT, 1983). Estabelece-se assim uma divisão entre corpos desviantes - os dos criminosos e dos “loucos”, por exemplo - e corpos dóceis, os que servem ao sistema produtivo com disciplina.

---

<sup>4</sup> A sociedade espetacular refere-se a que Guy Debord, que definiu o espetáculo como o conjunto das relações sociais mediadas pelas imagens.

Com a massificação dos meios de comunicação, principalmente da televisão, há uma mudança significativa nos regimes de visibilidade, que passa a ser organizada a partir do espetáculo, ou seja, o olhar do outro agora são as telas da TV, que mais tarde se desdobrariam nas telas do celular. Segundo Issaaf Karhawi (2020):

Há uma mudança primordial entre o sujeito de uma sociedade disciplinar e de uma sociedade espetacular. Sob um regime disciplinar, há uma preocupação com o olhar do outro, mas esse olhar vigia o cumprimento ou não às regras e o encaixe em padrões de ação. O olhar do espetáculo também é um olhar do outro, mas, dessa vez, que observa não como o sujeito se adéqua às leis das instituições, e sim como se constrói para *ser visto*. (KARHAWI, 2020, p.43)

No mundo do trabalho, tal questão é expressa por meio da requerida gestão de visibilidade que se opera no LinkedIn, onde, com vistas a tornar-se atrativo para o mercado e aumentar a empregabilidade, se constroem sentidos que vão constituindo o trabalhador. Tal fato torna fundamental o entendimento da relevância dessa rede. Em 2021, o Brasil era o 4º maior mercado do LinkedIn no planeta, perdendo apenas para os Estados Unidos, Índia e China, e possuía mais de 51 milhões de usuários. Em matéria<sup>5</sup> que circulou neste mesmo ano, o Diretor Geral do LinkedIn para América Latina, Milton Beck, defendia que a rede tinha como missão abarcar os diferentes objetivos de carreira, e era pensada para atender pessoas em busca do primeiro emprego, e aquelas que desejavam uma mudança de carreira. Pela sua especificidade, mesmo sendo grande em número de usuários, o LinkedIn fica atrás dos gigantes Facebook, WhatsApp, YouTube, Instagram e Facebook Messenger, sendo a sétima rede social mais usada no Brasil<sup>6</sup>.

As performances construídas nessa rede social têm como objetivo a “empregabilidade” do sujeito, independentemente do momento da carreira. Se desempregado, para a busca do emprego, se empregado, para a sua manutenção ou busca por novas posições. Na mídia, não faltam conteúdos que versam sobre a necessidade de “otimizar” o perfil na rede social para que o profissional apareça nas buscas feitas pelos recrutadores, a exemplo, da matéria<sup>7</sup> veiculada no jornal O Estado

---

<sup>5</sup> LinkedIn atinge 51 milhões de usuários no Brasil e receita global cresce 27%. Disponível em: [encr.pw/mHbzM](https://encr.pw/mHbzM). Acesso em: 10 fev. 2023.

<sup>6</sup> Ranking: as redes sociais mais usadas no Brasil e no mundo em 2022, com insights e materiais. Disponível em: <https://resultadosdigitais.com.br/marketing/redes-sociais-mais-usadas-no-brasil/>. Acesso em: 04 mar. 2023.

<sup>7</sup> Como melhorar o perfil do LinkedIn e aumentar a chance de conseguir um novo emprego. Disponível em: <https://l1nq.com/NS4nd>. Acesso em: 04 mar. 2023.

de São Paulo em novembro de 2022, intitulada “*Como melhorar o perfil do LinkedIn e aumentar a chance de conseguir um novo emprego*”. Além das dicas de otimização de perfil, a matéria indicava que 90% dos recrutadores usam a plataforma para contratar. Em artigo<sup>8</sup> disponibilizado no próprio LinkedIn, o *headhunter* Brunno Di Sena Novaes explica quais são os filtros mais utilizados pelos recrutadores na busca por profissionais e dá dicas como: “tenha uma estratégia de SEO no seu perfil”. Ou seja, a busca pelo emprego ou por uma nova colocação no mercado de trabalho agora demanda conhecimentos e habilidades até então específicas de determinados nichos profissionais, pois SEO é o que se entende por *Search Engine Optimizer*, ou seja, a otimização de canais para que se tornem relevantes em mecanismos de busca, como o Google, e neste caso, o LinkedIn.

Ao que tudo indica, as empresas utilizam o LinkedIn para contratar. Uma busca simples pelo Google com os termos “recrutador” e “LinkedIn” retorna inúmeras páginas com essas dicas sobre como tornar-se atrativo para os recrutadores na rede por meio de otimizações. A própria rede possui produtos voltados especificamente para recrutadores, trata-se de ferramentas de busca otimizada de candidatos e anúncios pagos de vagas para que elas se tornem relevantes para o usuário, além do *Talent Insights*, que fornece dados sobre o mercado de recrutamento.

Na medida em que cresce o número de recrutadores que usam o LinkedIn para contratação, desde a pandemia, o número de usuários na plataforma tem aumentado. As pessoas em condição de isolamento e trabalho remoto usariam a rede para aumentar as possibilidades de *networking*, é o que afirma Jennifer Grygiel, professora associada e especialista em mídia social da Syracuse University, em entrevista à CNN<sup>9</sup>. Nesse contexto de ampliação do número de usuários, o LinkedIn registrou um aumento significativo na quantidade de pessoas adicionando novas conexões, indicando maior atividade na plataforma, o que é também reflexo dos *layoffs* - nome que se deu, em 2023, aos processos de demissão em massa - nas empresas de tecnologia, incluindo as *big techs*, como o Meta e o Google.

---

<sup>8</sup> Como os recrutadores buscam candidatos no LinkedIn. Disponível em: <https://acesse.one/OXvY0>. Acesso em: 04 mar. 2023.

<sup>9</sup> LinkedIn tem salto de usuários em meio à onda de demissões nos EUA. Disponível em: <https://encr.pw/q93U4>. Acesso em: 04 mar. 2023.

Nessas circunstâncias, para os que não têm domínio das lógicas das redes, recolocar-se é uma tarefa difícil, já que não basta tornar-se personagem visível, é preciso dominar conceitos como SEO e entender sobre o algoritmo da rede, já que recrutadores utilizam ferramentas de buscas para encontrar profissionais. Tais questões contemporâneas estão relacionadas à exclusão, ao desemprego, às dinâmicas de descartabilidade das pessoas e suas capacidades de se “reciclarem”, dinâmica essa que é a base de uma sociedade na qual se criam condições de escassez de postos de trabalho para que se aceite qualquer trabalho. É o que trata a tese de doutorado da pesquisadora Silvia Viana, que originou a obra *Rituais de Sofrimento*, que faz um paralelo entre a dinâmica dos *realities shows* e o mundo do trabalho contemporâneo, e reflete sobre como ambos reproduzem as dinâmicas de uma sociedade pautada nos símbolos neoliberais.

A exclusão é uma decorrência lógica dessa narrativa factual e está manifestada na pobreza crescente, que já não é mais exclusividade dos países periféricos. Tudo isso fruto de um processo que os “marxistas distraídos” já há algum tempo – tempo demais – têm a “coragem antipopulista” de assumir necessário, a eliminação não é arbitrária. Os excluídos são aqueles que não puderam se reciclar e perderam o bonde da revolução produtiva em curso. (VIANA, 2013, p. 57)

Nesse sentido, o capital cria a escassez de postos de trabalho e depois vende a narrativa da geração de empregos como responsabilidade social. Exemplo disso é o McDonald 's, que vende o discurso do primeiro emprego, mas que na realidade contrata mão de obra barata de jovens periféricos e oferece salários e condições de trabalho degradantes.

Na sociedade do consumo, o emprego é colocado no mesmo patamar de uma mercadoria, portanto deve-se investir tempo e dinheiro na “empregabilidade”, ou seja, em cursos, roupas, relações, o chamado *networking*. Investir tempo na produção de conteúdo no LinkedIn faz parte desse “trabalho para trabalhar”, independentemente de estar empregado ou não. Estamos assim submetidos à circularidade insolúvel de trabalhar arduamente e a qualquer preço para conseguirmos permanecer trabalhando ou para “arrumar trabalho” (VIANA, 2013, p.64).

Essa dinâmica parece ter ainda mais relevância nos grupos impactados por questões relacionadas à divisão social e sexual do trabalho. Pesquisa realizada pela

agência Gombo<sup>10</sup> com 2.977 usuários da rede, em agosto de 2022, mostrou que 60% das pessoas que usam o LinkedIn são mulheres, o que denota que elas têm maior preocupação com a gestão de visibilidade com vistas ao emprego. Em contrapartida, no LinkedIn, de acordo com a mesma pesquisa, é baixa a participação de pardos e pretos, apenas 10% dos pesquisados se autodeclararam pretos, e 24% pardos, os que se autodeclararam brancos são a maioria no LinkedIn, 63%. O número baixo de pardos e pretos na plataforma reflete o racismo estrutural que exclui, subalterniza e empurra essas populações para subempregos, informalidade e precarização, uma vez que os empregos no LinkedIn geralmente são ofertados em regime de contratação CLT ou Pessoa Jurídica, sendo o contrato na modalidade PJ uma maneira de precarização do trabalho também. Para os historicamente subalternizados, o LinkedIn não se configura como uma forma de se procurar emprego.

A pesquisa ainda mostra que 41% dos entrevistados produzem conteúdo no LinkedIn, denotando que para a classe que vive do trabalho é importante a gestão de visibilidade na plataforma. Diante deste cenário, é natural que o trabalhador contemporâneo se veja impelido a entender o funcionamento do LinkedIn e a realizar uma gestão de visibilidade pautada no lado do pêndulo do trabalho relacionado à honra de se ter um emprego, pois este lado do pêndulo expresso nas redes torna o trabalhador valorizado no mercado. Dessa maneira, o trabalho de gestão de visibilidade é necessário ao trabalhador contemporâneo porque aumenta as possibilidades de se conquistar espaços no mercado de trabalho. Entretanto, tal dinâmica não apaga do sujeito a necessidade de narrar sentidos para além das dinâmicas do capital.

#### **4. Expressões do *quiet quitting* no Reddit. Contraposições à cultura do trabalho no grupo Antitrampo**

No Reddit é possível enxergar o outro lado do pêndulo, os discursos do grupo Antitrampo retratam, além do *quiet quitting*, a necessidade de se ter um emprego, a infelicidade de se estar nele e as reflexões que isso suscita.

---

<sup>10</sup> A Gombo é uma agência focada em ações de influência no LinkedIn e a pesquisa “Decifrando o comportamento dos usuários do LinkedIn” traz aspectos relacionados à rede. Disponível em: <https://encr.pw/LxuP5>. Acesso em: 04 mar. 2023.

Mesmo não sendo uma das redes sociais mais populares no Brasil, o Reddit vem ganhando expressividade. Criado em 2005, tem expandido o número de usuários no país por meio de comunidades exclusivas do público brasileiro, fato que gerou a disponibilização do aplicativo em versão traduzida para o português brasileiro<sup>11</sup>. A rede é composta em sua maioria por usuários anônimos que compartilham conteúdos em inúmeras comunidades, e que vão ganhando relevância por meio do "karma", isto é, a pontuação das publicações que torna seus autores populares.

O grupo Antitrampo no Reddit, é o reduto das expressões sobre o *quiet quitting*, e também um espaço onde se performa um *ethos* que relaciona o trabalho com sofrimento por meio de críticas ao conservadorismo que coloca o trabalho em um patamar quase que sagrado, e como fator essencial para a realização pessoal. O Antitrampo é também um lugar onde se reclama do ciclo: estudar-trabalhar-morrer, ou seja, lugar onde se performa de maneira anônima o lado do pêndulo representado pelo sofrimento causado pelo trabalho. A comunidade Antitrampo no Reddit tem 49 mil membros, e foi criada em outubro de 2021, em meio à pandemia de Covid-19, período marcado pelo movimento denominado “A grande renúncia”, onde milhares de trabalhadores no Brasil e no mundo, retornados compulsoriamente ao caráter humanitário de seus propósitos de vida, migraram para posições, empresas e cargos que permitiam maior qualidade de vida, afinal, a pandemia aproximava trabalhadores da finitude humana, portanto era preciso usar o tempo de vida com qualidade. Obviamente, tal movimento se deu nos círculos menos precarizados e nas camadas mais privilegiadas.

Uma pesquisa<sup>12</sup> realizada no Reino Unido nesse período com 6.000 trabalhadores apontou que 69% deles planejavam mudar para uma nova função nos próximos meses, e 24% pretendiam mudar de três a seis meses. No Brasil, dados do Ministério do Trabalho mostraram que entre janeiro e maio de 2022 o número de trabalhadores com carteira assinada que deixaram seus empregos voluntariamente bateu recorde, chegando a 2,9 milhões<sup>13</sup>. O texto “O que está por trás da ‘Grande

---

<sup>11</sup> Comunidades orgânicas, bolhas e polêmicas fazem Reddit crescer no Brasil. Disponível em: [encr.pw/uUzvF](https://encr.pw/uUzvF). Acesso em: 01 abr. 2023.

<sup>12</sup> A Grande Demissão: quase um em cada quatro trabalhadores do Reino Unido planeja mudar de emprego. Disponível em: [encr.pw/N4Cn5](https://encr.pw/N4Cn5). Acesso em: 01 abr. 2023.

<sup>13</sup> O que está por trás da Grande Renúncia? Disponível em: [encr.pw/lrgcc](https://encr.pw/lrgcc). Acesso em: 01 abr. 2023.

Renúncia'?", publicado no site da Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV), unidade técnico-científica da Fiocruz, traz dados do perfil dos trabalhadores que aderiram à “Grande Renúncia”. Um perfil jovem, de classe média, consciente de que são falaciosas as promessas de salvação quase espiritual pelo trabalho.

Esse perfil jovem e consciente tece os sentidos do Antitrampo no Reddit, cuja identidade preservada pelo anonimato da plataforma, permite o debate de temas como qualidade de vida, meritocracia, direitos trabalhistas e práticas de Recursos Humanos, fora do viés do neoliberalismo e do conservadorismo, vieses estes, essenciais nas performances do LinkedIn. Mas ainda que o Reddit seja construído para preservar o anonimato de seus usuários, há que se discutir as circunstâncias deste anonimato. De acordo com Fernanda Bruno (2013), em um contexto de vigilância algorítmica, o anonimato não refreia mecanismos de rastreamento de dados, que dispensam procedimentos de identificação, ou seja, o Reddit e as expressões do grupo Antitrampo ainda compõem uma cadeia de vigilância, monitoramento e controle para o qual a identificação não é central e talvez nem mesmo prioritária (BRUNO, 2013).

Mesmo dentro dessa cadeia de vigilância, onde importa mais o rastreio de padrões comportamentais do que as identidades, de alguma maneira as expressões manifestadas no grupo Antitrampo compõem as estratégias de gestão de visibilidade do sujeito. Dessa maneira, sob o aspecto da construção de si mesmo, e longe do filtro neoliberal, o trabalhador não precisa fundir a sua identidade com as noções de sucesso das lógicas neoliberais, onde é quase blasfêmia expressar o trabalho na sua raiz etimológica de *tripalium*, e diferentemente do LinkedIn, onde por necessidade se expressa seriedade, saúde mental, profissionalismo e superação, no Antitrampo do Reddit os sentidos refletem expressões que retratam sujeitos cansados e com a saúde emocional abalada, mas ainda assim, bem humorados. Isso porque há uma linguagem de memes no Antitrampo, construída a partir de fragmentos de desenhos animados e músicas que falam sobre o quão ruim é trabalhar, e que viver é mais que trabalhar. LinkedIn no Antitrampo é chamado Linkedsney, porque lá, uma demissão, que geralmente é um evento traumático para a maioria das pessoas, vira um post de agradecimento com o título “fim de ciclo”, exaltando a empresa e ignorando o aspecto

perturbador da demissão, ou seja, para os membros do Antitrampo, LinkedIn é a terra da fantasia sobre o que é o mundo do trabalho.

Além do humor, as expressões do Antitrampo retratam a necessidade de trabalhar dos sujeitos. Os posts versam sobre a dificuldade de se conseguir emprego em um mercado de escassez de posições de trabalho, processos seletivos de alta complexidade, cheios de etapas duvidosas, perguntas antiéticas e solicitações abusivas de compartilhamento de informações pessoais, e revelam discursos que retratam o quanto o trabalho é importante para ter o mínimo de dignidade social, ou seja, que o trabalho é elemento essencial para não ser classificado como um desviante em um regime de disciplina pela visibilidade (FOUCAULT, 1983), sem deixar de considerar que o trabalho é parte de uma lógica torturante que sequestra tempo de vida.

Para além das lógicas de visibilidade e dos regimes de vigilância, é fato que o *quiet quitting* é um fenômeno recente que se potencializou nas redes, mas que trata a antiga questão da centralidade do trabalho na sociedade e na constituição do sujeito. O *quiet quitting* é a expressão contrária ao trabalho alienado pelo capital, que determina sociabilidades e estabelece padrões comportamentais, valores éticos e morais.

Para os sociólogos, os sindicalistas, os padres e outros teólogos profissionais da «questão social», esta é a prova do valor ético-moral do trabalho. O trabalho forma a personalidade, dizem eles. Com razão. Forma de facto a personalidade dos zombies da produção de mercadorias, que já não conseguem conceber uma vida fora da sua amada engrenagem, à qual se vão ajustando dia após dia. (KRISIS, 1999, s/p.)

No contexto das redes, a expressão do *quiet quitting* atende à necessidade de se narrar e se construir enquanto sujeito fora da lógica do capital, e sua prática está relacionada a estratégias de preservação de saúde física e mental.

##### **5. A construção de um *ethos* discursivo: a análise do discurso como eixo teórico-metodológico da pesquisa**

Este estudo, como já mencionado, possui dois objetivos que se originam de uma perspectiva pendular do trabalho: compreender como a visibilidade influencia a procura por emprego e a mobilidade social do indivíduo, e analisar as contraposições



existentes às demandas de visibilidade nos discursos do *quiet quitting*. Para isso, é necessário explorar as produções de sentidos com vistas à visibilidade, no LinkedIn, e as de preservação da saúde física e mental por meio da expressão do *quiet quitting*, no Reddit. O que demanda analisar o trabalho contemporâneo sob a luz dos regimes de visibilidade, por isso parte-se de referencial teórico que explica a dinâmica das redes sociais e como elas medeiam e possibilitam a construção da visibilidade midiática do sujeito e a projeção de sua performance. Como discutido até aqui, a constituição do sujeito se dá a partir do olhar do outro, olhar esse que atua como agente controlador nas relações de poder. Neste sentido, segundo Fernanda Bruno:

O olhar do outro deve constituir um olhar sobre si e abrir todo um outro campo de visibilidade que se situa agora no interior do próprio indivíduo (pensamentos, desejos, paixões) e que deve ser observado, nos vários sentidos da palavra, por ele mesmo. (BRUNO, 2013, p. 63)

Ainda no que diz respeito às dinâmicas de visibilidade nas redes sociais, adota-se a perspectiva de Paula Sibilia, que trata da constituição do sujeito a partir de narrativas a respeito de si mesmo. De acordo com a autora, desde os romances do século XVI, o sujeito constrói a si mesmo e o mundo à sua volta por meio de narrativas (SIBILIA, 2016, p. 361). Além disso, a sociedade contemporânea, mediada por imagens, e na qual as redes sociais permeiam as relações, constrói um tipo de subjetividade espetacularizada e um modo de vida baseado nas aparências e na transformação de tudo em mercadoria (SIBILIA, 2016, p. 404).

Assim, a pesquisa, de caráter qualitativo e exploratório, busca entender as expressões do pêndulo do trabalho a partir das redes sociais, por isso adota-se a análise de discurso para evidenciar a construção do *ethos* dos sujeitos de pesquisa.

Entende-se por *ethos* a maneira por meio da qual o enunciador se constrói na interação com os seus interlocutores, ou a posição ocupada pelo sujeito dentro do discurso. *Ethos* está vinculado ao sujeito histórico e a outros discursos, e se compõe também de um *ethos* institucional, ou seja, de posições sociais, e especificamente para esta pesquisa, de uma posição corporativa. A escolha do conceito de *ethos* dentro da disciplina de análise do discurso se dá para entendimento das questões relacionadas à construção do “eu” por meio de enunciação, conforme Amossy (2011):

Assim se passa com a construção da imagem de si, que confere ao discurso uma parte importante de sua autoridade. O orador adapta sua apresentação de si aos esquemas coletivos que ele crê interiorizados e valorizados por seu público-alvo. (AMOSSY, 2011, p.126)

É preciso esclarecer que o *ethos* discursivo não investiga sentidos “ocultos” ou sentidos “verdadeiros”, mas sim o real sentido em sua materialidade linguística e histórica (ORLANDI, 2012), e que a análise é embasada pelos dispositivos teóricos mencionados anteriormente, que direcionam a relação com os sujeitos de pesquisa, permitindo que se trabalhe no entremeio da descrição com a interpretação (ORLANDI, 2012). Nesse contexto, o conceito de *ethos* discursivo orienta as análises dos discursos dos sujeitos.

Os sujeitos de pesquisa personificam os dois lados do pêndulo do trabalho e estão inseridos no contexto da classe que vive do trabalho, que tem acesso à tecnologia e possui letramento digital. Eles são analisados a partir de produções de sentidos, sob as perspectivas coletivas e individuais, sendo que para entender a gestão de visibilidade com vistas ao emprego, recorre-se ao estudo de caso de Carolina Figueira, analisando-se suas postagens no LinkedIn e a sua produção de sentidos em entrevista. E para entender o *quiet quitting*, buscam-se os posts da comunidade Antitrampo no Reddit, e as respostas às perguntas do questionário disponibilizado via Google Forms. A pesquisa, de caráter exploratório, se fundamenta na produção de sentidos dos dois lados do pêndulo. A escolha de se analisar o discurso de uma trabalhadora, de um lado, e de diversos trabalhadores, de outro, é necessária, uma vez que não se registra performance de *quiet quitting* entre os trabalhadores CLT de maneira visível, sendo estas restritas a grupos onde há preservação das identidades, como é o caso do Reddit, já que essa não é uma prática bem vista nas empresas.

## **6. Produções de sentido sobre a gestão de visibilidade no LinkedIn**

Para entender as produções de sentido coletivas e individuais sobre a gestão de visibilidade no LinkedIn, adotou-se a análise do discurso nas postagens no LinkedIn de Carolina Figueira<sup>14</sup>, e a produção de sentidos capturadas em entrevista individual realizada em 28 de abril de 2023. Carolina Figueira mora em São Paulo, tem 36 anos, é formada em Administração com ênfase em Marketing e Negócios, e trabalha no setor de telecomunicações. A escolha de Carolina se deu por seu perfil nas redes. No LinkedIn, entre outros temas, ela fala sobre liderança feminina e equilíbrio entre vida

---

<sup>14</sup> Perfil de Carolina Figueira no LinkedIn. Disponível em: <https://www.linkedin.com/in/carolina-figueira-1012/>. Acesso em: 14 mai. 2023.

pessoal e profissional, pautas que contrastam com as do discurso circulante, uma vez que modelos de liderança possuem vieses masculinos e o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho não é valorizado em uma sociedade que glamouriza o excesso de trabalho. Carolina também é facilitadora do *I'am Remarkable*<sup>15</sup>, do Google, iniciativa global de capacitação da *big tech* que aborda técnicas de autopromoção no trabalho, principalmente para grupos historicamente subalternizados. Além disso, ela usa o LinkedIn para dar visibilidade à sua trajetória profissional, se autopromover e ajudar outras pessoas a ingressarem na carreira de *Product Owner*<sup>16</sup>. Entende-se que todos esses fatores compõem uma persona que representa o eixo da visibilidade do estudo.

Carolina começou a produzir conteúdo mais ativamente em 2019, depois de uma promoção e de conquistar uma posição de liderança no grupo afirmativo de mulheres da empresa em que trabalha. As ações dessa frente criavam oportunidades de geração de conteúdo, e ela aproveitou a onda. No LinkedIn de Carolina, foram observadas 57 postagens, dos períodos de 15 de maio de 2022 até 15 de maio de 2023. A partir desse filtro, os posts foram analisados sob três aspectos, levando em consideração a posição discursiva de seus conteúdos: **métodos de trabalho, liderança e mulheres no mercado de trabalho**, temas que predominam em seu *feed*.

Nos posts sobre métodos, Carolina escreve sobre *Scrum*<sup>17</sup>, tipo de metodologia de gestão de produtos, especialmente os digitais, como aplicativos. O *Scrum*, como uma metodologia de trabalho, está hoje para o mercado de serviços como a metodologia taylorista estava para um mercado produtivo predominantemente industrial. Trata-se de uma habilidade técnica requisitada pela indústria de produtos digitais. Nos posts sobre *Scrum*, a posição discursiva ocupada por Carolina é a de especialista no tema. Nesse sentido, convém ressaltar que posição discursiva é a que o indivíduo ocupa para ser sujeito do que diz, ela não se relaciona à subjetividade, mas a um "lugar" ocupado pelo sujeito (ORLANDI, 2012, p. 49).

---

<sup>15</sup> Google I'm Remarkable. Disponível em: <https://iamremarkable.withgoogle.com/>. Acesso em: 19 mai. 2023.

<sup>16</sup> Conheça as funções de um Product Owner e sua importância nos projetos ágeis. Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/product-owner/>. Acesso em: 19 mai. 2023

<sup>17</sup> Scrum é uma metodologia de gestão de trabalho usada majoritariamente nas empresas de tecnologia. Disponível em: <https://www.scrum.org/>. Acesso em: 14 mai. 2023.

Nos posts sobre **liderança** as produções de sentidos sobre as chamadas *soft skills*<sup>18</sup> aparecem. Para analisar esse aspecto discursivo, é necessário revisitar brevemente as produções de sentido sobre liderança. O tema liderança permeia as disciplinas de administração, as áreas de filosofia, sociologia, e também os discursos das redes sociais. Além disso, liderança é um tema amplamente citado no LinkedIn, por ser uma habilidade requisitada para ser bem-sucedido em cargos gerenciais. No LinkedIn de Carolina, o tema liderança se relaciona a outros sentidos, como o feminino e a empatia, em contraposição aos discursos circulantes que vinculam o líder à figura masculina, guiada por um certo pragmatismo. Neste sentido, é necessário destacar que ainda são poucas as posições de liderança ocupadas por mulheres. Relatório divulgado pelo Bloomberg apontou que as mulheres ocupam apenas 8% dos cargos de CEO nas empresas<sup>19</sup>, portanto, a posição discursiva de Carolina difere do discurso circulante, trazendo uma perspectiva alternativa sobre liderança para seus seguidores.

Nos posts sobre mulheres, revela-se um *ethos* discursivo bastante amparado em questões do feminino, com ênfase em enunciações nas quais Carolina evidencia o fato de ser uma mulher no espaço corporativo - *ethos* que revela um discurso acerca dos espaços dedicados às mulheres nas empresas. Além disso, as publicações sobre o programa *I'am Remarkable*, do Google, desvelam um *ethos* discursivo pautado na relevância da autopromoção para as mulheres se movimentarem nos espaços de trabalho.

Na posição discursiva de mulher que ocupa um cargo de nível gerencial, Carolina, de maneira geral, evidencia sentidos relacionados ao desenvolvimento da carreira de mulheres, assunto que, segundo ela, fica reservado ao espaço profissional que é o LinkedIn, conforme exposto em entrevista:

Para mim, eu tenho muito claro que o LinkedIn é uma rede social profissional, o que quero dizer é que muitas coisas eu posto no Instagram, eu não posto no LinkedIn.

Para ela, o LinkedIn possibilita dar visibilidade do seu perfil para o mercado e ser reconhecida como referência em sua área, evitando assim ser lembrada

---

<sup>18</sup> No discurso circulante, *soft skills* são competências pessoais requisitadas de um profissional de acordo com o cargo que ocupa, a exemplo, liderança para gerentes, ou capacidade de lidar com ambiguidades para consultores.

<sup>19</sup> Mulheres ocupam apenas 8% dos cargos de CEO nas empresas, mostra relatório da Bloomberg. Disponível em: <https://11nk.dev/gdw5L>. Acesso em: 19 mai. 2023.

exclusivamente pela empresa que trabalha. Tal estratégia de Carolina está no cerne da negociação das subjetividades pelas lógicas do mercado. Neste sentido, de acordo com Sibilía (2016):

Em vez de aproveitarmos as imensas possibilidades que se abrem para construirmos novos territórios existenciais para expandir o campo do possível a fim de criar novos modos de ser e novos mundos para sermos, a insaciável avidez do mercado pode capturar esses espaços que agora ficaram vazios e neles se instalar. (SIBILIA, 2016, p. 413)

Ela lembra que as interações no LinkedIn são planejadas, ao passo que nas demais redes sociais, o compartilhamento de conteúdo segue um ritmo mais espontâneo, e traz como exemplo que dificilmente posta conteúdo no LinkedIn aos finais de semana, uma vez que na mesma rede seu discurso é sobre a necessidade de descanso nos momentos destinados a ele. Portanto, postar nos finais de semana seria contraditório, revelando no discurso o trabalho de produzir conteúdo para o LinkedIn. Entretanto, para Carolina, o trabalho de construção de sua imagem profissional é uma escolha, ela não usaria esse tempo para outras atividades, e consegue conciliar tempo na rede e fora dela. Ela ressalta que uma das reflexões que faz é: se ela tem tempo para um post aleatório no Instagram, deveria ter também para um mais estruturado no LinkedIn, que poderia agregar no âmbito profissional. Nesta gestão, ela tem como objetivo fazer um post por semana, de preferência autoral, por gerar maior engajamento do que os compartilhamentos de conteúdo de outros autores, mas, com as demandas de um novo cargo, de nível gerencial, o tempo para essa gestão diminuiu.

Em 2020, durante a pandemia de Covid-19 e em *home office*, Carolina usou o tempo economizado no deslocamento diário para fazer cursos para entender a rede fazendo cursos. Com isso, começou também a produzir conteúdo relacionado a produtos digitais, área de interesse de migração de carreira para ela, o que a fez receber propostas de emprego. Apesar disso, ela não atribui sua ascensão de carreira de maneira objetiva ao LinkedIn, ou seja, não foi por causa do LinkedIn tal conquista, mas sim por meio de um conjunto de estratégias. Ela ressalta que as propostas de trabalho e os contatos profissionais gerados a partir do LinkedIn fortaleceram a sua imagem e lhe deram autoconfiança. Uma vez que a autoconfiança se dá por vias subjetivas e as redes sociais se configuram como dispositivos para construção do eu e, conseqüentemente, de sua subjetividade, as produções de sentido sobre

autoconfiança podem ser analisadas à luz das redes e relacionadas à autoestima, sendo esta particularmente significativa em um contexto de radicalização da responsabilidade por si mesmo nos diversos setores da vida privada e pública contemporâneas (BRUNO, 2013, p.71). Dessa maneira, compreende-se no discurso, que na contemporaneidade a autoestima é fator determinante de participação social.

Outra condição apontada por Carolina é o fato de que as demais redes também influenciam na construção da imagem, e que quando se tem um cargo de nível gerencial, tal fato pode ser controverso. Seu Instagram é fechado, entretanto, algumas pessoas do trabalho estão nele. Carolina se posiciona politicamente nessa rede, deixando claro suas preferências políticas e visões de mundo, porém com algumas ressalvas, pois já vivenciou experiências nas quais as opiniões expressas por ela nas redes sociais foram confrontadas com situações corriqueiras relacionadas ao contexto do trabalho. Como Carolina fala abertamente sobre mulheres e mercado de trabalho, conta que já foi questionada por um homem se na disputa por um cargo, ela privilegiaria uma mulher por conta da sua “militância”.

Existe um viés ideológico do sentido de espelhamento. Eu quero que essa mulher cresça, assim como eu cresci, mas se ela não tiver as competências necessárias, ela não vai.

Carolina atribui o questionamento aos posts do Instagram, uma vez que no LinkedIn ela não compartilha mensagens associadas ao feminismo. No cargo gerencial que ocupa e valendo-se dos programas afirmativos, ela recentemente abriu uma vaga exclusiva para mulheres, reafirmando sua visão de mundo e aplicando na prática o discurso nas redes. Diante disso Carolina pondera que um cargo gerencial acarreta cuidados nas mensagens que se produz:

Um gerente é peça fundamental ali na vida e na saúde mental dos colaboradores. Isso é muito sério. Quando você fala algo, você influencia, então é preciso prestar atenção.

Carolina acredita que mesmo que trabalhasse com arte, por exemplo, seria necessário falar sobre isso nas redes, o que revela por meio do não dito, usando um conceito de Orlandi (2012), que, na contemporaneidade, a necessidade de sobrevivência do sujeito será sempre permeada pelas redes.

Perguntada se pretende chegar ao patamar de *Top Voice*<sup>20</sup> no LinkedIn, ela observa que para alcançar um número maior de conexões, teria que se dedicar integralmente à rede, e destaca que esse não é o seu objetivo atualmente, mas sim se consolidar em cargos de gestão, e observa que o tempo que a pessoa CLT tem para sua gestão de visibilidade no LinkedIn é menor se comparado ao de pessoas autônomas que estão na plataforma para de fato se tornarem influenciadores.

## 7. Produções de sentido sobre o *quiet quitting* no Reddit

Para entender as produções de sentido coletivas e individuais sobre o *quiet quitting*, adotou-se a análise dos discursos do grupo Antitrampo e a produção de sentidos capturadas em questionário que circulou nas redes sociais da pesquisadora entre 18 de março e 18 de abril de 2023.

No grupo Antitrampo, com vistas a entender produções de sentidos coletivas, foram observadas 44 postagens<sup>21</sup> que traziam o termo *quiet quitting*, considerando que, em média, o grupo recebe 150 posts por semana. A partir desse filtro, os posts foram analisados sob três aspectos, levando em consideração como era tratado o *quiet quitting* dentro do conteúdo: **relato**, **repost** e **debate**<sup>22</sup>, tipos de conteúdo que predominam no grupo.

Na categoria **relato**, em 24 posts, dentre outros aspectos, observa-se um discurso que retrata uma relação conflituosa entre “ser a favor” do *quiet quitting* e fazê-lo efetivamente, o que revela também um discurso supostamente contraditório, como um pêndulo. Em um dos relatos, o usuário se diz “a favor” do *quiet quitting*, desde que não o afete, e narra o infortúnio de conviver com um colega que falta ao trabalho, e como isso o sobrecarrega. Outro post versa sobre *quiet quitting* e valores éticos na

---

<sup>20</sup> LinkedIn Top Voices: Quem são? De onde vieram? Como vivem? Disponível em: <https://acesse.one/a6rOJ>. Acesso em: 20 mai. 2023.

<sup>21</sup> Filtro no grupo Antitrampo a partir do termo *quiet quitting*. Disponível em: <https://encr.pw/31L60>. Acesso em: 07 mai. 2023.

<sup>22</sup> Os posts foram assim classificados de acordo com o seu conteúdo, sendo que relato são os que falam de experiências vividas pelos sujeitos, repost são os que replicam discursos de outras plataformas e debate são os posts que sugerem alguma reflexão sobre os temas.

área de saúde que, mesmo precarizada, deveria prezar pelo atendimento.

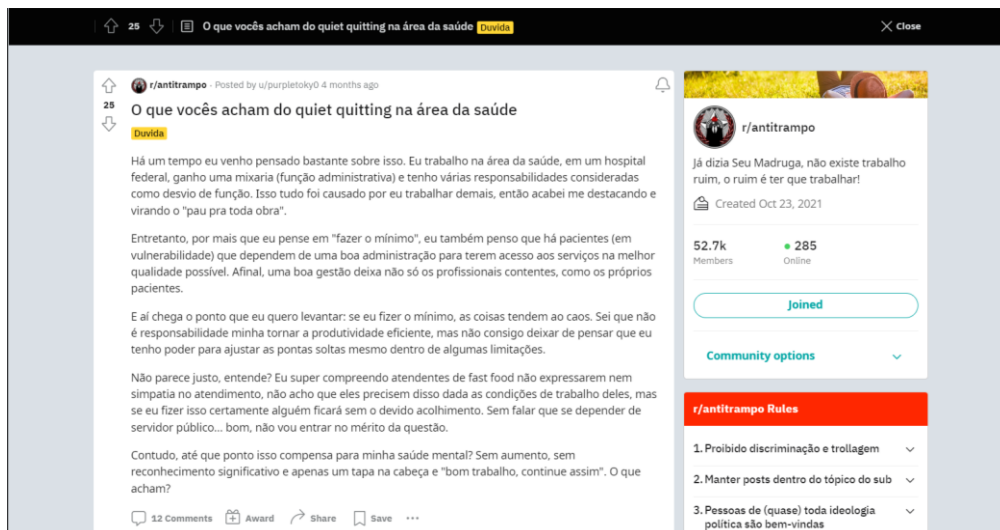


Figura 1: Publicação no grupo Antitrampo sobre quiet quitting na área de saúde. Fonte: <https://11nq.com/BKuvvm>

Entretanto, por mais que eu pense em "fazer o mínimo", eu também penso que há pacientes (em vulnerabilidade) que dependem de uma boa administração para terem acesso aos serviços na melhor qualidade possível. Afinal, uma boa gestão deixa não só os profissionais contentes, como os próprios pacientes.

Nesse sentido, realizar o *quiet quitting*, algumas vezes, implica em uma desorganização das relações e dos valores éticos, sobretudo em alguns setores produtivos, como o de saúde, revelando que:

Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho. Em alguma medida, a esfera fora do trabalho estará maculada pela desefetivação que se dá no interior da vida laborativa. (ANTUNES, 2015, p. 173)

Ou seja, mesmo tendo consciência de que se fazer somente o acordado no contrato de trabalho é o ideal para a preservação da saúde, as estruturas laborais e a precarização colocam o trabalhador diante de dilemas éticos que impossibilitam essa escolha.

Na categoria **repost**, entre memes e postagens de outras redes, o que disputa sentidos com o *quiet quitting* é o compartilhamento de matérias que tratam de termos similares e dissidentes, como o *quiet thriving*, que seria algo na linha de prosperar silenciosamente, mudança de mentalidade no trabalho para proteger a saúde mental e crescer na carreira; *FatFIRE*, sigla em inglês da junção da palavra 'gordura' (fat) com os termos Financial Independence, Retire Early, e pode ser traduzida como



trabalhar muito para garantir um “pé-de-meia” “gordo” o suficiente para conquistar Independência Financeira e Aposentadoria Antecipada<sup>23</sup>; e *quiet firing*, nome dado em 2023 à antiga prática que as empresas adotam quando querem obrigar um funcionário a pedir demissão.

Na categoria **debate**, 3 postagens versam sobre as contradições do termo *quiet quitting*. Para estes usuários, o termo *quiet quitting* e a tradução dele, demissão silenciosa, é equivocada, pois fazer somente o que determina o contrato de trabalho não deveria resultar em demissão, e revela por meio do não dito que é costumeira a prática de entregar mais do que o acordado no contrato de trabalho. Além disso, por meio dos comentários, os participantes promovem as discussões acerca do termo.

Esse termo "demissão silenciosa" é pejorativo ao trabalhador. Para quem não sabe, isso se refere ao fenômeno de que cada vez mais trabalhadores estão se limitando a fazer apenas aquilo que está previsto no seu emprego, sem assumir nada que não seja tarefa sua por contrato de trabalho. Ora, ao contratarmos um serviço de Internet, se você está pagando por 30MB/s de velocidade, não vai receber 45MB/s. Mas com o trabalho, somos obrigados a receber por X e entregar 2X? Negativo. Ao nos negarmos a fazer algo que não está em nosso contrato de trabalho, estamos apenas exigindo o cumprimento do contrato. Portanto, é uma falácia dizer que é uma demissão silenciosa. Se o dono do negócio precisa de mais trabalho, que pague por esses serviços extras. Só estamos balizando uma prática que as próprias empresas já têm!

Apesar de ter sido amplamente mencionado nas redes em 2022, no grupo Antitrampo, o termo *quiet quitting* vem perdendo frequência. Nos meses de agosto e setembro de 2022, ele aparece em 22 postagens, caindo a popularidade a cada mês desde então, e chegando a apenas uma postagem em abril de 2023, tendência que se alinha às estatísticas do *Google Trends*<sup>24</sup>. Dessa maneira, entende-se que há uma queda nos discursos coletivos sobre o tema, no entanto, a preocupação das empresas com os impactos dessa prática, não. Segundo matéria da Exame<sup>25</sup>, fundamentada no Índice de Confiança Robert Half, 52% dos executivos identificaram colaboradores de sua empresa aderindo ao *quiet quitting*. A pesquisa indicou que 62% dos que aderem

---

<sup>23</sup> Quiet quitting já era. É a vez do 'trabalhar muito e se aposentar cedo'. Disponível em: <https://11nq.com/6XQw6>. Acesso em: 07 mai. 2023.

<sup>24</sup> Tendência de buscas no Google pelo termo *quiet quitting*. Disponível em: <https://trends.google.com.br/trends/explore?geo=BR&q=quiet%20quitting&hl=pt>. Acesso em: 15 mai. 2023.

<sup>25</sup> *Quiet quitting*: 52% dos executivos identificam funcionários que estão "desistindo". Disponível em: <https://encr.pw/VOJX3>. Acesso em: 21 mai. 2023.

à prática o fazem por não se sentirem reconhecidos ou não enxergarem oportunidades de crescimento no trabalho, e outros 57% aderem para ter uma relação mais saudável com o trabalho. A pesquisa ainda abordou práticas para mitigar o cenário, entre elas, uma comunicação clara e direta entre líderes e liderados (69%), e os limites saudáveis de carga horária (48%).

Para entender a produção de discursos individuais, foi disponibilizado via *Google Forms*, o questionário: “Entre o engajamento no LinkedIn como ferramenta de mobilidade social e o *quiet quitting*”, que circulou entre os dias 18 de março até 18 de abril nas redes sociais da pesquisadora, conforme mencionado. O formulário era anônimo para preservar a identidade dos que admitem realizar o *quiet quitting*. O questionário trazia 16 perguntas, abertas e fechadas, que tinham como objetivo compreender se as pessoas se entendiam como praticantes do *quiet quitting*, e a produção de sentidos sobre qualidade de vida, empregabilidade e produtividade no trabalho, aspectos que permeiam o fenômeno. O questionário obteve 43 respostas e, nesse sentido, é importante destacar dois aspectos: que a pesquisa tem caráter qualitativo e exploratório, por isso, não se pretende generalizar seus resultados, e que buscou-se obter maior quantidade de material de análise por meio dos questionários, uma vez que, conforme já mencionado, não se verificam expressões visíveis sobre a demissão silenciosa nas redes. Além disso, como o formulário circulou nas redes sociais da pesquisadora, pode haver certo “enviesamento algorítmico” da amostra reunida. Nesse sentido, convém mencionar que 77% das respondentes se identificam como mulheres cis, destas, 23% têm entre 35 e 40 anos, e outros 21% entre 40 e 45 anos. A maioria tem pós-graduação em sua formação, 46% dos respondentes, e 60% trabalham na modalidade de contratação CLT.

As três primeiras perguntas objetivavam entender a produção de sentidos sobre o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a vida pessoal, e traziam temas como saúde, família e lazer.

A maioria, 60%, disseram praticar atividades de cuidado com a saúde física e mental durante a semana de trabalho. Entretanto, 20% confessam que têm deixado de lado o tempo com a família e amigos para se dedicarem ao trabalho, discurso que corrobora com os símbolos capitalistas de “vitória”, que coloca o trabalho como primeiro item na ordem de prioridades da vida do sujeito. Tal fato se dá porque as

lógicas neoliberais pretendem tornar o sujeito não somente mero participante das suas dinâmicas, mas a sua própria imagem (VIANA, 2013, p. 136).

Outra questão perguntava diretamente sobre a prática da demissão silenciosa, o *quiet quitting*, a qual 52% disseram que sim, praticam a demissão silenciosa, a maioria, 21%, para preservação da saúde mental e física, denotando que embora a dor e o sofrimento sejam exaltados em nossa sociedade (VIANA, 2013, p. 189), entre os que admitem realizar o *quiet quitting*, percebe-se um discurso contrário ao da adaptação ao sofrimento. Ou seja, trabalhar doente não seria mais sinônimo de transcendência para esse grupo.

Quando a resposta era positiva ao *quiet quitting*, perguntava-se se era possível ascender socialmente a partir de uma vida no trabalho pautada no *quiet quitting*, 73% responderam que sim, acreditam ter mobilidade social pois têm acesso a mais conforto que a geração anterior ou teve promoção ou aumento de salário.

A próxima pergunta era aberta e objetivava capturar produções de sentidos sobre as mudanças identificadas a partir do *quiet quitting*. Nesta pergunta, a maioria das respostas referiam-se à preservação da saúde, melhoria na qualidade do sono e diminuição do estresse. Entretanto, aquilo que os respondentes apontaram como “vantagens” do *quiet quitting* também revelam um interdiscurso relacionado à responsabilidade, definição de prioridades no dia a dia e, contraditoriamente, trabalhar além do contratado, o que pode ser entendido como uma fragmentação do discurso circulante sobre gestão do tempo. De acordo com Orlandi (2011), a memória discursiva sustenta o dizer em uma estratificação de formulações já feitas, mas que são esquecidas e vão construindo uma história de sentidos (ORLANDI, 2012, p. 55).

Durmo melhor, estou mais tranquila, priorizo as minhas necessidades, sem, contudo, deixar de ser responsável com minhas tarefas no trabalho, apenas mudei as minhas prioridades.

Eu tento fazer além do meu trabalho, mas tudo dentro de seus prazos com organização e tempo de entrega.

Aos que respondiam não realizar a prática, um total de 49% dos respondentes, também se perguntava se era possível ascender socialmente a partir do *quiet quitting*, e para 24% desse grupo é possível a ascensão social realizando o mínimo esforço no trabalho, e eles não percebem como injustiça o fato de alguém ascender socialmente sem fazer além do seu escopo, pois acreditam que essas pessoas são boas em

marketing pessoal<sup>26</sup>. No entanto, os outros 19% que acreditam ser possível a ascensão social a partir do *quiet quitting*, entendem que quando isso acontece trata-se de uma injustiça. Tais produções de sentido revelam que mesmo entre os que não realizam a prática, a ideia da ascensão social não está diretamente relacionada a ir além do escopo de trabalho.

Nesse grupo, também foram encontrados discursos relacionados à eficiência, sentido análogo à gestão de tempo, do tipo “Sim, se a pessoa trabalha de forma eficiente é perfeitamente possível”.

A pergunta seguinte era aberta e objetivava entender se ir além do escopo de trabalho afetava a saúde mental, cuja resposta afirmativa foi unânime, acompanhado de relatos sobre o quão trabalhoso é ganhar reconhecimento financeiro ou manter-se empregado, revelando um *ethos* discursivo de um sujeito que “luta” pelo emprego, e um esforço para se conseguir um trabalho, que não se encerra quando se encontra uma posição. Segundo Viana (2013):

Mesmo os assim chamados bem-sucedidos de uma empresa não podem “baixar a guarda”; todos compartilham o triste saber segundo o qual aquele que para de se debater afunda. (VIANA, 2013, p. 71)

Dentro dessa perspectiva, as produções também traziam discursos sobre promoção, evolução de carreira, reconhecimento e ambição.

Sim! Tanto mental quanto física (várias manifestações psicossomáticas). Hoje sei que trabalho em um lugar mais saudável, mas sigo repetindo comportamentos de quando trabalhava em uma agência que me causou *burnout*. Isso porque sei que, apesar de não acreditar que seria demitida se fizesse exatamente meu *job description*, sei que na área de comunicação não vou crescer se não for além. E tenho muitas ambições.

Na pergunta seguinte, esse cenário se evidencia, já que 85% investem tempo e gestão de “empregabilidade”, sendo que a maioria faz isso por meio da educação. Quando perguntado sobre o tempo semanal investido em “empregabilidade”, 51% relatam que investem até 8h por semana, e outros 35% empregam de 8 a 16h por semana.

A última pergunta era aberta e objetivava entender a produção de sentidos sobre a posição que o trabalho ocupa na vida das pessoas: *Você acredita no trabalho*

---

<sup>26</sup> No discurso circulante, marketing pessoal é a ideia de construir uma imagem de si atrativa para o mercado de trabalho e para o mundo dos negócios.

*como uma maneira de ter mobilidade social, felicidade e realização, ou acredita no trabalho como uma maneira de sobreviver apenas?*

Dentre os discursos reproduzidos com mais frequência para a pergunta estão os relacionados ao trabalho com propósito, ao trabalho como meio de sobrevivência, mas com oportunidades de conexões pessoais, ao trabalho como meio de realização pessoal, e ao trabalho como fator de mobilidade social.

O discurso do trabalho com propósito, aparece também no relatório A Gen Z Report<sup>27</sup>, e revela que as gerações mais recentes tendem a buscar propósitos além dos de consumo no trabalho. Trata-se de uma geração mais conectada com questões de gênero, feminismo e racismo.

Depende. Se o trabalhar for ao encontro de propósito, pode-se alcançar a realização com ele. Mas se for apenas por sobrevivência e for em desencontro ao propósito ou mesmo se for algo apenas para pagar contas, então realmente é apenas um jeito de sobreviver ao mundo capitalista.

No que se refere aos discursos sobre o trabalho como meio de ascensão social, é preciso considerar novamente o enviesamento algorítmico, porque, apesar do material analisado revelar que existe a crença na mobilidade social por meio do trabalho, houve menção de recorte social.

O trabalho pode ser o fator X para a transformação social em certos recortes, mas no contexto Brasil, hoje, a população média trabalha apenas para sobreviver.

Para entender o discurso de recorte social, é necessário analisar a versão “moderna” do proletariado do século XIX, que não é mais estritamente industrial e fabril, e ressaltar que há grandes nuances, e distâncias, entre os setores intelectualizados do trabalho e o trabalhador precarizado.

Se em alguns setores (bastante minoritários) nós podemos encontrar, por um lado, um proletariado mais “qualificado e intelectualizado” (no sentido que o capital lhe confere), por outro lado é muito mais intensa a expansão, em todos os cantos do mundo, do operário mais precarizado. (ANTUNES, 2015, p. 198)

As camadas intelectualizadas trabalham essencialmente no que Antunes chama de trabalho imaterial.

---

<sup>27</sup> A Gen Z Report. Disponível em: <https://www.oliverwymanforum.com/content/dam/oliver-wyman/ow-forum/template-scripts/a-gen-z/pdf/A-Gen-Z-Report.pdf>. Acesso em: 13. Mar 2023.

Além da operação por máquinas, hoje, no mundo do trabalho, presenciamos também a ampliação do trabalho imaterial, realizado nas esferas da comunicação, da publicidade e do marketing, próprias da sociedade do logotipo, da marca, do simbólico, do involucral, do supérfluo, do informacional. (ANTUNES, 2015, p. 249)

Segundo Antunes (2015), compreende-se como classe trabalhadora hoje, os sujeitos que vivem da venda de sua força de trabalho, assalariados e desprovidos dos meios de produção (ANTUNES, 2015, p. 199). Trata-se de uma classe heterogênea, complexificada e fragmentada. Nesse sentido, quando é mencionado que a mobilidade social por meio do trabalho não é alcançada em alguns recortes, relaciona-se o discurso ao subproletariado moderno, fabril e de serviços, que é *part time*, que é caracterizado pelo trabalho temporário, pelo trabalho precarizado, como são os trabalhadores dos McDonald's, dos setores de serviços, do *fast-food* (ANTUNES, 2015, p. 197).

## 8. Considerações finais

Este estudo foi elaborado para articular perspectivas sobre dois fenômenos do mundo do trabalho contemporâneo que acontecem a partir das redes sociais. Entre a exigência de tornar-se personagem visível para conseguir emprego ou manter-se empregado, e os discursos sobre o *quiet quitting* que tomaram conta das redes no último ano, existe um sujeito que se insere no mundo a partir de dinâmicas de mercantilização do eu e do consumo, e que apagou as fronteiras entre trabalho e vida privada, e na ânsia da produtividade constante, atividades diversas são encaradas como projetos, ou seja, como trabalho (KARHAWI, 2020, p.69). Dentro dessa perspectiva, o estudo evidencia uma contradição posta, inerente ao trabalho, que se renova nas lógicas digitais. Além disso, mostra-se equivocado, por ser construído sob a lógica da cultura do trabalho excessivo, o próprio termo *quiet quitting*, porque os sujeitos que o fazem estão apenas fazendo aquilo que são pagos para fazer, ou seja, “nada de errado”.

A pesquisa também entendeu, por meio dos discursos, que a mercantilização do sujeito se expande para além da gestão de visibilidade, e passa a habitar outras esferas da vida, incluindo o cuidado consigo mesmo, uma vez que uma parcela das pessoas que fizeram parte desta pesquisa acredita que investir em desenvolvimento

socioemocional contribui para a empregabilidade<sup>28</sup>. Além disso, o estudo pôde compreender que está presente no arcabouço contemporâneo sobre ser produtivo, estar envolvido no “projeto” de construção da sua imagem pessoal, e o consumo constante de cursos para se manter “atualizado”, porque as metodologias de trabalho, como o *Scrum*, são como *Iphones*, atualizadas ano após ano. Entretanto, não é suficiente agregar conhecimento da área de atuação e aplicar no dia a dia de trabalho, é preciso torná-los visíveis nas redes, produzindo conteúdo e criando discursos para compor uma marca pessoal, ou seja, um ciclo infinito de consumo, produtividade e visibilidade, norma que se estabelece a partir do efeito panóptico das redes.

Do lado oposto ao desse ciclo imperativo de visibilidade - salvo casos raros como o do desenvolvedor de *software* paquistanês-americano Zaid Khan<sup>29</sup>, que viralizou no Tik Tok ano passado com um vídeo<sup>30</sup> sobre demissão silenciosa - estão os sujeitos que falam sobre o tema de maneira não visível, em rede que preza pelo anonimato, já que tal performance está fora do cerne de mercantilização do eu. Deste lado, o estudo compreendeu o *quiet quitting* como um padrão que torna o sujeito um “desviante” da norma e, neste cenário, usar o anonimato para narrar-se, configura como estratégia para se constituir fora das lógicas de mercantilização do eu.

Mas há outro movimento pendular no mundo do trabalho (ANTUNES, 2015, p. 252). De um lado poucos encontram trabalho e trabalham muito quando o encontram, levando a estados de perda de saúde física e mental, e de outro há uma grande parcela de pessoas que não conseguem trabalho ou estão trabalhando de maneira precarizada, por isso é considerável que o trabalhador se torne personagem visível para garantir a sua sobrevivência. Dentro desse contexto, convém ressaltar os discursos produzidos a partir do presente estudo que trazem o aspecto do prazer, da sociabilidade e do reconhecimento que a participação nas redes carrega. Ver e ser visto não implica apenas circuitos de controle, mas também de prazer, sociabilidade, entretenimento, cuidado consigo e com o outro (BRUNO, 2013, p. 67).

---

<sup>28</sup> Apêndice A

<sup>29</sup> Site de Zaid Khan. Disponível em: <https://www.zaidleppelin.com/>. Acesso em: 21 mai. 2023.

<sup>30</sup> Vídeo de Zaid Khan sobre quiet quitting. Disponível em: <https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342>. Acesso em: 21 mai. 2023.

Além disso, realizar a gestão de visibilidade com vistas ao trabalho está relacionado à sabedoria de construir uma face pública e social de si mesmo, adaptando aquilo que se mostra de acordo com a audiência esperada (BRUNO, 2013, p. 133). Há que se considerar que tornar-se visível é trabalhar dentro de noções do que pode ou não ser mostrado, de acordo com o que se deseja enquanto profissional, e que a invisibilidade e o anonimato fazem parte do conjunto de estratégias da espetacularização do eu.

Compreendeu-se também que o *quiet quitting* se configura como uma preocupação para as empresas, porém, dadas as limitações do estudo, tal questão não foi tratada, sendo recomendável estudos posteriores sobre a temática. Além disso, é necessário expandir os estudos sobre o impacto da gestão de visibilidade para trabalhadores celetistas, investigando em que medida empresas, recrutadores e gestores utilizam as redes para contratar, promover e demitir.

Por fim, é importante destacar que são históricas as contradições individuais e coletivas acerca do trabalho, e que ambos os lados, aqui personificados em Carolina Figueira e Sujeito Anônimo, se narram nas redes como indivíduos inseridos em uma construção social do trabalho, e a partir disso, constituem-se a si mesmos.



## Referências Bibliográficas

AMOSSY, Ruth (Org.). **Imagens de Si no Discurso**: a construção do ethos. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2011.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 5. ed. São Paulo. Boitempo, 2015.

BRUNO, F. **Máquinas de ver, modos de ser**: vigilância, tecnologia e subjetividade. Porto Alegre, Sulina, 2013.

FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir**. Petrópolis, Vozes, 1983

GRUPO KRISIS. **Manifesto contra o trabalho**. Tradução Heinz Dieter Heidemann e Cláudio R. Duarte, 1999.

KARHAWI, I. **De Blogueira a Influenciadora**: Etapas de profissionalização da blogosfera de moda brasileira. 1. ed. São Paulo. Sulina, 2020.

ORLANDI, Eni Puccinelli. **Análise de discurso**: princípios e procedimentos. 10. ed. Campinas, SP: Pontes, 2012.

SIBILIA, P. **O show do eu**: a intimidade como espetáculo. 2. ed. Rio de Janeiro, Contraponto, 2016.

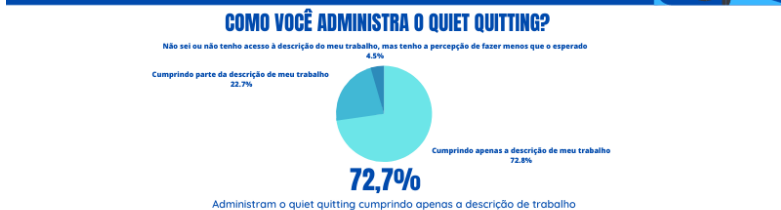
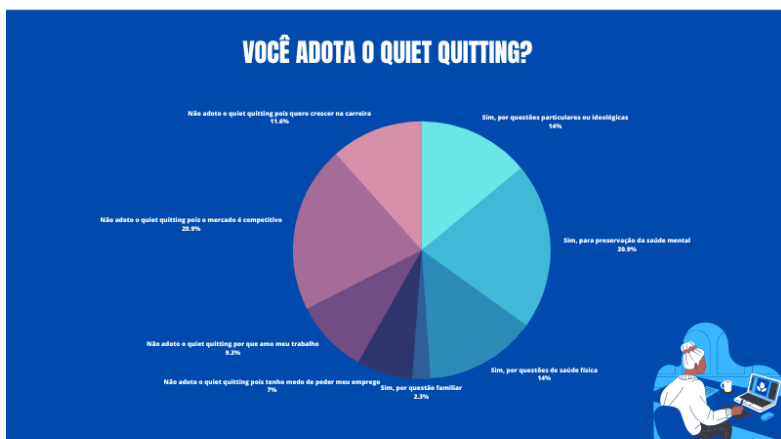
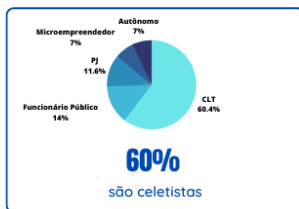
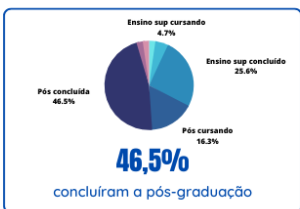
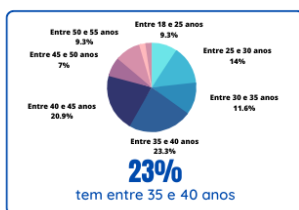
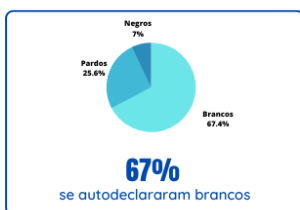
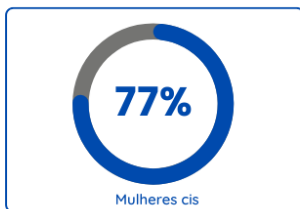
VÁSQUEZ, R. **Identidade de marca, gestão e comunicação**. *Organicom*, [S. l.], v. 4, n. 7, p. 198-211, 2007. DOI: 10.11606/issn.2238-2593.organicom.2007.138952. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/138952>. Acesso em: 7 out. 2022.

VIANA, S. **Rituais de sofrimento**. 1. ed. São Paulo. Boitempo, 2013.

# APÊNDICE A – Síntese da pesquisa feita via Google Forms.



## DADOS DA PESQUISA: ENTRE O ENGAJAMENTO NO LINKEDIN COMO FERRAMENTA DE MOBILIDADE SOCIAL E O QUIET QUITTING



- 67,4%** Investem em educação e fazem cursos abertos, de especialização e extracurriculares para gerar empregabilidade
- 14%** Investem em habilidades socioemocionais, como a psicoterapia, para gerar empregabilidade
- 51,4%** Investem até 8 horas por semana em gestão de empregabilidade

## Apêndice B – Perguntas da pesquisa feita via Google Forms.

1. Entendendo lazer como as atividades que buscam somente entreter, gerar momentos de prazer, reflexão ou contemplação, você consegue equilibrar tempo de trabalho e de lazer?

Sim, e consigo ter momentos de lazer durante a semana

Sim, mas concentro atividades de lazer nos finais de semana

Não consigo equilibrar meu tempo de trabalho e tempo de lazer, por que não pratico atividades que buscam entreter, gerar momentos de prazer, reflexão ou contemplação

Não consigo equilibrar meu tempo de trabalho e tempo de lazer, por que o trabalho ocupa a maior parte do meu tempo, entretanto, gostaria de ter momentos de lazer

Outro:

2. Entendendo a atividade física, as psicoterapias e as atividades ligadas às espiritualidades como cuidados com a saúde física e mental, você consegue equilibrar tempo de trabalho e de cuidados com a saúde mental e/ou física?

Sim, e pratico pelo menos uma atividade ligada a saúde mental e/ou física diariamente

Sim, e pratico pelo menos uma atividade ligada a saúde mental e/ou física de 1 a 2 vezes por semana

Sim, e pratico pelo menos uma atividade ligada a saúde mental e/ou física de 3 a 5 vezes por semana

Não pratico nenhuma atividade ligada a saúde física e/ou mental, e me sinto mal por não equilibrar tempo de trabalho e tempo de cuidados com a saúde física e mental

Não pratico nenhuma atividade ligada a saúde física e/ou mental, pois o trabalho é mais importante

Não pratico nenhuma atividade ligada a saúde física e/ou mental, pois há outras circunstâncias não relacionadas ao trabalho que me impedem

Outro:

3. Você consegue equilibrar tempo de trabalho e com a família e amigos?

Sim e tenho momentos dedicados exclusivamente à família e/ou amigos durante a semana

Sim, mas os momentos dedicados exclusivamente à família e/ou amigos são concentrados nos finais de semana

Não, ultimamente me concentro em atividades ligadas ao trabalho, e neste contexto, a família e os amigos têm ficado em segundo plano

Não, mas me preocupa o fato de não alcançar esse equilíbrio

Outro:

4. Entendendo um esforço de mínimo a médio no trabalho para ter mais tempo para a vida pessoal, movimento que em 2023 recebe o nome de quiet quitting, responda: Você adota o quiet quitting?

Sim, por questões particulares ou de ordem ideológica

Sim, para preservação da saúde mental

Sim, por questões de saúde física

Sim, por questão familiar

Não adoto o quiet quitting pois tenho medo de perder meu emprego

Não adoto o quiet quitting pois amo meu trabalho

Não adoto o quiet quitting pois num mercado de trabalho competitivo tenho que fazer mais que o esperado de mim

Não adoto o quiet quitting pois quero crescer na carreira

5. Por que você acredita não adotar um esforço de mínimo a médio no trabalho, ou seja, por que não pratica o quiet quitting?

Não pratico o quiet quitting por que vou além da descrição do meu trabalho (job description)

Não pratico o quiet quitting por que tenho a percepção de fazer mais que o esperado, mas não sei ou não tenho acesso à descrição do meu trabalho (job description)

Outro:

6. Uma vez que tradicionalmente o mercado de trabalho espera que se vá além do job description e tendo em vista o trabalho como ferramenta de mobilidade social, você acredita ser possível movimentar-se socialmente a partir de uma vida no trabalho pautada no quiet quitting?

Não, promoções e aumento de salário são para os que vão além da sua descrição de trabalho/cargo

Não, os que praticam não são valorizados pelas empresas e podem ser demitidos

Sim, mas acho injusto quando quem faz somente o job description alcança promoções e aumento de salários

Sim, e não acho injusto que as pessoas que fazem somente o job description alcancem promoções e aumento de salário, pois elas devem ser boas em marketing pessoal

Outro:

7. Você acredita que ir além da sua descrição de trabalho (job description) afeta a sua saúde mental e/ou física?

8. Como você realiza a gestão da sua "empregabilidade"?

Invisto em educação e faço cursos abertos, de especialização, extracurriculares, livres e outros

Invisto em programas que desenvolvem habilidades socioemocionais e de autoconhecimento, como a psicoterapia

Invisto na minha rede de relacionamentos

Invisto tempo produzindo publicações no LinkedIn para gestão da minha visibilidade

Não invisto em gestão de "empregabilidade" pois me sinto seguro da minha "empregabilidade"

Não invisto em gestão de "empregabilidade" pois não vou ser demitido

Não invisto em gestão de "empregabilidade" pois isso demanda tempo e dinheiro

Não invisto em gestão de "empregabilidade" pois não acho que isso faça a diferença

9. Você acredita no trabalho como uma maneira de ter mobilidade social, felicidade e realização, ou acredita no trabalho como uma maneira de sobreviver apenas?

10. Qual é a sua modalidade de trabalho ou vínculo empregatício?

CLT

Funcionário Público

PJ que trabalha com vínculo empregatício para empresa privada

Microempreendedor

Autônomo

11. Qual é a sua formação?

Ensino médio cursando

Ensino médio concluído

Ensino superior cursando

Ensino superior concluído

Pós graduação cursando

Pós graduação concluída

Mestrado cursando

Mestrado concluído

Doutorado cursando

Doutorado concluído

Outro:

12. Qual a sua idade?

Menos de 18

Entre 18 e 25 anos

Entre 25 e 30 anos

Entre 30 e 35 anos

Entre 35 e 40 anos

Entre 40 e 45 anos

Entre 45 e 50 anos

Entre 50 e 55 anos

Entre 55 e 60 anos

Mais de 60

13. Qual é o seu gênero?

Homem cis

Mulher cis

Homem trans

Mulher trans

Outro:

14. Qual é o seu país de origem?

15. Qual é a sua raça/etnia?

Negro

Branco

Pardo

Oriental

Indígena

Outro:

16. Por meio de qual rede social você chegou até a minha pesquisa?

Reddit

LinkedIn

Twitter

Facebook

Instagram

WhatsApp

Outro:

### APÊNDICE C - Perguntas da entrevista com Carolina Figueira, realizada online.

1. Qual é a sua opinião sobre o LinkedIn enquanto rede social?
2. Quando você começou a produzir conteúdo para o LinkedIn?
3. O que te motiva a produzir conteúdo?
4. Você já conseguiu emprego ou oportunidade de trabalho por causa do seu conteúdo?
5. Quanto tempo por dia em média você dedica para a produção de conteúdo para o LinkedIn?
6. Você gostaria de empregar esse tempo em outras atividades?
7. Como você separa a sua vida online pessoal da profissional?
8. Você pensa em chegar ao número de conexões de um top voice?
9. Alguma vez você sentiu que as suas publicações no LinkedIn influenciaram as dinâmicas do trabalho?
10. Você acredita que a produção de conteúdo faz parte do seu dia a dia de trabalho?