

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

BRUNA SAMIRIS PEREIRA DE CARVALHO

**ANÁLISE DO MOVIMENTO *QUIET QUITTING* E SUA INFLUÊNCIA NA VIDA DO
TRABALHADOR**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2023

BRUNA SAMIRIS PEREIRA DE CARVALHO

ANÁLISE DO MOVIMENTO *QUIET QUITTING* E SUA INFLUÊNCIA NA VIDA DO TRABALHADOR

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Prof. Esp. Rawlyson Maciel Mendes e coorientador Prof^a. Alyne Leite de Oliveira

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2023

BRUNA SAMIRIS PEREIRA DE CARVALHO

ANÁLISE DO MOVIMENTO *QUIET QUITTING* E SUA INFLUÊNCIA NA VIDA DO TRABALHADOR

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso de BRUNA SAMIRIS PEREIRA DE CARVALHO.

Data da Apresentação _____/_____/_____

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Esp. Rawlyson Maciel Mendes

Coorientador: Prof^a. Esp. Alyne Leite de Oliveira

Membro: Prof. Ma. Bethisada Gino Diaz Alencar / URCA

Membro: Prof. Ma. Tamyres Madeiros de Brito / UNILEÃO

ANÁLISE DO MOVIMENTO *QUIET QUITTING* E SUA INFLUÊNCIA NA VIDA DO TRABALHADOR

Bruna Samiris Pereira de Carvalho¹

Rawlyson Maciel Mendes²

Alyne Leite de Oliveira³

RESUMO

Considerando as mudanças sociais ocorridas pós pandemia do COVID 19 e os “movimentos” decorrentes do isolamento social na perspectiva trabalhista, principalmente no que diz respeito a relação entre empregado e empregador, este trabalho tem por objetivo analisar a influência do *quiet quitting* nas relações de trabalho. Como objetivos específicos pretendeu-se compreender o que de fato é o movimento, bem como o impacto das novas modalidades de trabalho, como teletrabalho e seu surgimento, e entender as mudanças nas relações trabalhistas das novas gerações. Utilizou-se a pesquisa descritiva mediante a abordagem qualitativa, com procedimento documental, a partir de depoimentos dos usuários da do *TikTok* que aderiram a *hashtag* do movimento, por meio de uma análise textual discursiva. Os resultados apontam que a principal consequência do *quiet quitting* consiste na devolução ao trabalhador do controle sobre suas decisões, bem como as diferenças geracionais consolidam mudanças nas relações empregatícias, visto que o modelo atual que rege o mercado de trabalho está fragilizado, sendo necessário reflexões sobre o tema.

Palavras-Chave: Relações trabalhistas. Demissão silenciosa. *Quiet quitting*.

ABSTRACT

Considering the social changes that have occurred post-COVID-19 pandemic and the "movements" resulting from social isolation in the work perspective, particularly regarding the relationship between employee and employer, this paper aims to analyze the influence of the "quiet quitting" movement on working relationships. The specific objectives were to understand what the movement actually is, as well as the impact of new forms of work, such as telecommuting and its emergence, and to comprehend the changes in labor relations among the new generations. A descriptive research approach was used, employing a qualitative method with documentary procedures, based on testimonials from TikTok users who joined the movement's hashtag, through a discursive textual analysis. The results indicate that the main consequence of quiet quitting is the restoration of control to the worker over their decisions, and generational differences consolidate changes in employment relationships, considering that the current model of job market is weakened, needing reflections on the subject.

Keywords: *Working relationships. Quiet quitting.*

¹Graduando do curso de direito do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio/UNILEAO, e-mail: brunasamirisp@hotmail.com

²Professor Orientador do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio/UNILEAO, e-mail: rawlyson@leaosampaio.edu.br

³ Professora Coorientadora do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio/UNILEAO, e-mail: alyneoliveira@leaosampaio.edu.br

1 INTRODUÇÃO

Durante a pandemia do COVID-19, o mundo foi obrigado a se reinventar de uma maneira rápida e eficiente. Para isso, as relações de trabalho se adaptaram ao distanciamento social e o *home office* passou a fazer parte da rotina de muitos trabalhadores.

Nesse período, muitos empregados, receosos de possíveis demissões e sem desculpas para faltar, visto que trabalhavam de casa, se dedicaram ao máximo aos seus serviços, o que gerou uma sobrecarga trabalhista gigantesca (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020).

Simultaneamente, a geração Z⁴ e *millennial*⁵, que se preparavam ou iniciavam suas carreiras no mercado de trabalho, depararam-se com dois grandes problemas: a carga excessiva de trabalho e a saúde fragilizada devido o isolamento social obrigatório na pandemia (LOSEKANN; MOURÃO, 2020). Nesse diapasão, com o retorno gradual das atividades presenciais, surge uma mão de obra que passou a priorizar a saúde física e emocional.

A nova ordem nas relações laborais ganhou força nas redes sociais, especialmente na rede social de compartilhamento de vídeos curtos, o *TikTok*, depois que o engenheiro de 24 anos, Zaid Khan, começou a relatar suas experiências trazendo os holofotes para esse novo movimento intitulado *quiet quitting*, ou “desistência silenciosa” em tradução livre.

Essa crescente tendência do mundo corporativo não se trata necessariamente de uma demissão, mas, sim, da consciência do proletariado em priorizar sua saúde e bem-estar, indo em contraposição com o *workaholic*⁶. Vê-se, então, que o empregado não busca a demissão, mas ter o poder de escolha sobre suas prioridades, não delegando isto ao empregador (KHAN, 2022).

Nessa perspectiva, busca-se entender o que de fato é o movimento *quiet quitting* e quais seus impactos na relação de trabalho entre empregado e empregador. Para tanto, é importante compreender o movimento a partir do entendimento dos impactos da pandemia do COVID-19 para o desenvolvimento das relações trabalhistas e as possíveis mudanças nas novas gerações.

O estudo se mostra relevante ao se considerar que o *quiet quitting* é um movimento crescente, principalmente, devido a rápida propagação que os depoimentos postados na rede social *TikTok* trouxeram a causa, tornando possível a globalização dessa nova tendência no

⁴Geração Z – nascidos depois dos anos 2000 (CERBASI E BARBOSA, 2009);

⁵*Millennials* (Geração Y) – compreende os nascidos entre 1977 e 1997 (TAPSCOTT, 2010);

⁶ Trabalhador compulsivo ou *workaholic*, é uma pessoa que trabalha compulsivamente (GOLDEN e ALTMAN, 2008; SCHAUFELI, TARIS e BAKKER, 2008).

mundo corporativo (KHAN, 2022).

Portanto, tem-se como objetivo geral analisar os impactos do *quiet quitting* nas relações de trabalho e, como objetivos específicos, compreender o que de fato é o movimento, bem como o impacto das novas modalidades de trabalho, como teletrabalho e seu surgimento, e entender as mudanças nas relações trabalhistas das novas gerações.

A pesquisa em questão perpassa as discussões acadêmicas, visto que o diagnóstico apresentado a partir da mesma poderá impulsionar novas discussões acerca das relações trabalhistas, como incentivar mudanças na instrução das novas gerações no mercado de trabalho a partir do reconhecimento dos anseios dos indivíduos ativos nele.

2 O CONTEXTO HISTÓRICO SOBRE O TRABALHO

Durante o feudalismo, sistema predominante na idade média que tinha base em senhores de terra e seus vassalos, o trabalho era visto como um castigo. Nesse período, a sociedade era dividida em três classes sociais: o clero, tendo como principal membro a igreja católica; a nobreza, composta pelos senhores feudais; e os servos, preenchida pela classe mais baixa e os camponeses (LE GOFF, 2018).

A relação de trabalho nessa época era associada a imposição e punição, pois, de acordo com Heller (1999), não existia a possibilidade de ascensão social, logo, mesmo que um camponês trabalhasse a vida toda, nunca deixaria de ser um camponês, o que contribuiu para que os indivíduos não tivessem muitas expectativas nas atividades laborais.

Contudo, essa ideia começa a mudar no final da idade média com o surgimento de uma nova classe social: a burguesia. A adoção do capitalismo mercantil e as expansões marítimas tornaram possíveis a mudança nas relações laborais, concomitantemente, a revolução protestante também facilitou uma nova perspectiva acerca do trabalho, uma vez que este passou a protagonizar a vida em sociedade de maneira positiva (BORGES, 1999).

De acordo com o sociólogo Max Weber, a reforma protestante foi responsável por mudar o sentido do trabalho na sociedade moderna. O que antes era visto como castigo, agora ganhava status de importância e edificação do homem, como mesmo o disse: “o trabalho dignifica o homem” (MAX WEBER, 1864-1920), pois a força de trabalho era vista como um presente divino e que dela haveria de vir a verdadeira ascensão social dos indivíduos.

Ademais, a Primeira Revolução Industrial também foi de extrema importância para as mudanças nas relações da burguesia. A força de trabalho do proletariado passou a ser vendida

visando garantir sua sobrevivência, ou seja, a mercadoria passou a ser o tempo de vida do trabalhador (DUARTE, 2004).

Entretanto, o crescimento descontrolado das fábricas e a insatisfação dos trabalhadores com suas próprias condições e dos patrões, com seus resultados, gerou uma necessidade de se estudar a melhor maneira de conciliar desempenho e eficiência com o almejado lucro. Surge, então, teorias dentre as quais destacam-se a taylorista e o fordismo (MORAES NETO, 1986).

Durante toda a história, as relações laborais se modernizaram e passaram a refletir a sociedade, já no final do século XIX e início do século XX, surge a chamada Segunda Revolução Industrial, seguida da Terceira Revolução Industrial, esta iniciada no começo da década de 60, e, mais recentemente, a Quarta Revolução Industrial, oriunda da integralização entre os domínios físicos, digitais e biológicos (SCHWAB, 2019).

Durante a idade contemporânea, na qual o capitalismo é o motor do mundo e o dinheiro rege todas as atividades humanas, existe uma geração inteira dedicada 100% ao trabalho (MAZZETTI, 2014; QUINONES e GRIFFITHS, 2015). Conforme as novas tecnologias foram surgindo, tomaram dimensões nunca vistas antes, ou seja, a propagação de ideias e mudanças adquiriram uma velocidade jamais vista (SCHWAB, 2019).

Entretanto, a extrema globalização e a necessidade excessiva de obtenção de capital foram responsáveis por desencadear vários problemas psicológicos e físicos na mão de obra ativa, conforme afirmam vários estudos (VODANOVICH e PIOTROWSKI, 2006; ANDREASSEN et al. 2014; CLARK, MICHEL, ZHADNOVA, PUI e BALTES, 2014; QUINONES e GRIFFITHS, 2015). Novos termos, então, como *whorkaholism* (GOLDEN e ALTMAN, 2008; SCHAUFELI, TARIS e BAKKER, 2008) e *burnout* começaram a fazer parte do cotidiano de muitos trabalhadores (VAN DER HULST e GURTS, 2001; BECKERS, VAN DER LINDEN, SMULDERS, KOMPIER e GEURTS, 2008).

Essa realidade ficou ainda mais evidente durante a pandemia do COVID-19. Nesse período, muitos trabalhadores, receosos de possíveis demissões e sem desculpas para faltar – visto que trabalhavam *home office* – se dedicaram ao máximo aos seus serviços, o que gerou uma sobrecarga trabalhista gigantesca (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020).

Diante da nova ordem social, pós-COVID, as relações laborais foram mais uma vez palco de transformações. De uma maneira rápida e repentina, trabalhadores do mundo todo começaram a compartilhar suas insatisfações nas relações laborais. Movimentos como o *great resignation* – a grande renúncia, em tradução livre – e o *quiet quitting*, iniciados nos Estados Unidos, atingiram o mundo de maneira mais significativa.

3 RELAÇÕES TRABALHISTAS

3.1 GERAÇÕES

No contexto ocidental, apesar das diferentes formas de classificações, é comum se falar na existência das seguintes gerações: *baby boomers*, geração X, geração Y, geração do milênio e geração Z (ou geração 2020) (BAKERTILLY, 2022).

Esses grupos se diferenciam com base na idade, o que costuma ser o principal responsável pelos comportamentos peculiares de cada geração (STRAUSS e HOWE, 1991; FALASTER, FERREIRA e REIS, 2015; KRUGER e SAAYMAN, 2015; VELOSO, DUTRA e NAKATA, 2016). Conforme os avanços tecnológicos e as melhorias no estilo de vida de vários países, é possível observar a coexistência desses grupos geracionais no mercado de trabalho, o que torna relevante um melhor entendimento de quem são os indivíduos dessas gerações, bem como suas necessidades e anseios.

3.1.1 Os Baby boomers

A expressão *baby boomer* compreende os nascidos entre 1946 e 1964. Termo que surgiu nos Estados Unidos logo após a Segunda Guerra Mundial (MAURER, 2013); período pós-guerra que gerou na população uma necessidade de reconstrução, com isso observou-se um crescimento na taxa de natalidade.

Os indivíduos dessa geração presenciaram incontáveis momentos históricos, como o início da Guerra Fria e a Guerra do Vietnã (SANTOS, 2011), diante desse cenário, os *baby boomers* foram criados com uma perspectiva de que apenas o trabalho é responsável pela ascensão profissional, gerando neles o apressado demais pelo cumprimento de regras e obrigações (OLIVEIRA, 2010).

A prioridade dos *baby boomers* é a conquista do poder e a manutenção dos padrões conservadores, principalmente da ideia de um emprego estável; o típico empregado que trabalhou a vida inteira na mesma empresa (SBCOACHING GROUP, 2019).

3.1.2 Geração X

Os nascidos entre 1965 e 1978 são denominados de “geração X”, são considerados indivíduos mais ajustáveis às mudanças, reflexo do período em que se encontravam. Devido a reestruturação administrativa, essa geração teve que desenvolver habilidades que melhorassem a empregabilidade (VELOSO, DUTRA e NAKATA, 2016).

Em 1991 o canadense Douglas Coupland publicou o livro *Geração X: Contos para uma Cultura Acelerada*, o que deu nome a este grupo que se mostrava impaciente perante atividades que demandavam muito tempo (BRANCO, 2013).

Diferente de seus antecessores, a geração X começou a demonstrar interesse na valorização da vida pessoal, resposta às mudanças tecnológicas que começavam a surgir e facilitavam as relações empregatícias, exemplo disso foi a implementação dos computadores no mundo cooperativo (SANTI, 2019).

3.1.3 Geração Y

A geração Y, também denominada *Millennials* ou Geração da Internet, para Tapscott (2010) compreende os nascidos entre 1977 e 1997, já Cerbasi e Barbosa (2009) dissertam serem os nascidos entre os anos 1979 e 2000, enquanto Santos (2011) os define como os nascidos entre 1978 e 1994. Apesar da divergência dos autores em estabelecer um intervalo de tempo único para esse grupo, suas características seguem o mesmo padrão, definindo esses indivíduos como imediatistas (GRASSI, DE ANDRADE e VELOSO, 2016).

Devido ao rápido desenvolvimento da internet, esse grupo cresceu em meio a um grande volume de informações, o que pode ter sido o causador da necessidade de encontrar um objetivo prazeroso em suas atividades no ambiente pessoal e principalmente de trabalho (LIPOVETSKY 2007).

No Brasil, os *Millennials* cresceram durante a transição democrática, com a Constituição Federal de 1988, e no cenário global foram telespectadores de crises econômicas nas quais prevalecia a cultura da impermanência (VELOSO, DUTRA e NAKATA, 2016).

3.1.4 Geração Z

A geração Z inova em todos os sentidos, compreende os nascidos depois dos anos 2000 e engloba os primeiros seres humanos a nascerem na era digital, o que lhes torna conhecidos também como Nativos Digitais ou geração que *zapeia* (do inglês *zap*). Termo esse do qual

deriva da ideia de rapidez em *zapear* canais de televisão pelo controle remoto (TOLEDO; ALBUQUERQUE; MAGALHÃES, 2012).

Esses sujeitos já nasceram em um sistema “automatizado”, no qual tudo acontece em uma velocidade jamais vista, e as atualizações já não seguem um limite temporal confortável, ou seja, não há mais tempo para se acostumar com as novidades, uma vez que a tecnologia divulgada no início do ano, em questão de meses ou até mesmo semanas, torna-se obsoleta. Nesse contexto, esses indivíduos acostumaram-se a ter as respostas em seus smartphones de maneira imediata, os caracterizando como aqueles movidos pelo desejo da rapidez, comodidade e praticidade (CAVALCANTE, 2016).

Ademais, os jovens da geração Z também são conhecidos por serem multifuncionais e fazerem mais de uma atividade ao mesmo tempo, além de estarem cientes de seus direitos e estarem dispostos a lutar por eles (AZEVEDO, 2016).

Seguindo essa perspectiva temos uma geração que ao mesmo tempo que sabe o que quer tem também total consciência do que está em jogo, pois não é mais preciso se submeter a horas degradantes de trabalho em um mundo completamente digital, no qual podem se evidenciar no mercado do empreendedorismo, motivo pelo qual o mercado de trabalho vem sofrendo grandes mudanças conforme destacado por autores como Rech, Viêira e Anschau (2017).

3.2 O ISOLAMENTO SOCIAL E A RELAÇÃO DE TRABALHO

Em 23 de fevereiro de 2020 foi registrado o primeiro caso de Covid 19 no Brasil, em menos de um mês, em 08 de abril de 2020, foram registrados 15.927 casos confirmados e 800 mortes pelo Covid-19 (ANDERSON et al., 2020). Esse cenário avançou rapidamente, deixando o Brasil e o mundo apreensivos sobre como se daria o combate a primeira pandemia moderna no século XXI.

Nessa nova realidade, o isolamento social foi adotado como única medida viável capaz de combater a disseminação da doença. Visando não congestionar os sistemas de saúde de todos os países, governos ao redor do mundo iniciaram uma série de protocolos para tentarem conter a situação. No Brasil, antes mesmo da confirmação do primeiro caso nacional, o Governo Federal enviou para o congresso um projeto de lei para implementação da quarentena e o controle de voos internacionais no país (JORNAL NACIONAL, 2020).

Diante desse cenário a população se viu “presa” em suas próprias residências e passaram a se submeter a níveis de estresse emocional, social e profissional jamais vistos. Iniciou-se a

implementação do teletrabalho e do *home office* em diversas empresas, o que modificou o cotidiano dos indivíduos (AFIFI, 2020).

O processo de isolamento social desencadeou vários “movimentos” na relação de trabalho de todo o mundo, pois causou impactos severos na vida de toda a humanidade, não sendo diferente frente as atividades laborais (HALE e WEBSTER, 2020).

4 MOVIMENTOS ORIUNDOS DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

4.1 WORKAHOLISM

O termo *workaholism* não é recente, conceituado como uma compulsão ao trabalho (OATES, 1971), durante a pandemia do COVID-19 foi bastante abordado. A ideia de trabalhar de casa, diante da necessidade do distanciamento social, fomentou a máxima do “trabalhe em qualquer lugar” e tornou ainda mais sutil a separação entre vida particular e profissional.

Durante a quarentena o perfil dos adeptos a essa compulsão explodiu significativamente e as tecnologias que, a priori, foram uma ferramenta de minimizar os danos do distanciamento, logo passaram a ser um problema nas relações trabalhistas causando alteração no sono e no apetite dos trabalhadores, os deixando mais propensos a quadros de ansiedade e depressão, tudo isso diante da impossibilidade de desconectar de seus serviços (PINTO, 2021).

Apesar de se vender uma ideia de “trabalho mais produtivo”, o *workaholism* causa danos sérios e preocupantes aos indivíduos por ser um vício como qualquer outro. Trocar a vida pessoal pela profissional não é a ideia mais inteligente de sucesso (BARNES E JONES, 2021).

Apesar de grandes nomes do empreendedorismo mundial, como Elon Musk, incentivarem esse tipo de comportamento, trabalhar de 80 a 100 horas por semana aumenta o risco de diabetes tipo 2 e até mesmo alguns tipos de câncer, além dos problemas cognitivos e psicológicos já conhecidos.

Para além desses problemas isolados, o acúmulo de trabalho pode gerar um famoso distúrbio chamado de Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional, que no ano de 2022 foi reconhecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como doença ocupacional (ZENKLUB, 2022).

Para Griffith, a rapidez e liquidez das relações atuais, principalmente dos *millennials*, pode ser outro agravante para o trabalho incessante, estando esse ligado a existência de outro vazio social e até mesmo espiritual desses indivíduos (NEW YORK TIMES, 2019).

4.2 ABORDAGEM SOBRE *QUIET QUITTING*

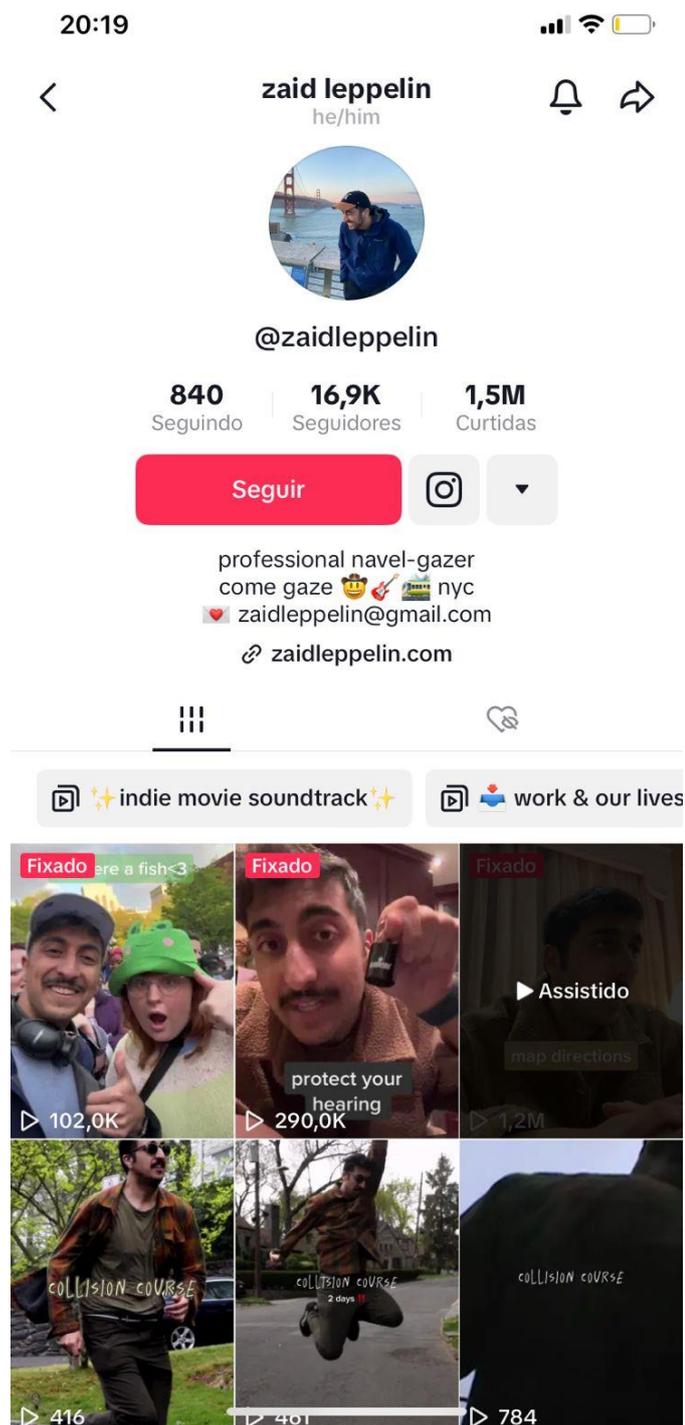
4.2.1 Surgimento

Em meados de 2022 a rede social *TikTok* foi invadida por uma nova *trend*⁷. Milhares de usuários no mundo todo começaram a relatar suas experiências laborais, principalmente suas frustrações frente ao atual mercado de trabalho e a dificuldade de conciliar vida profissional e saúde mental concomitantemente (COALIZE, 2023).

Nessa perspectiva surgiu o termo *quiet quitting*, do inglês “desistência silenciosa”, que ganhou ainda mais visibilidade depois que o engenheiro Zaid Khan detalhou a importância em separar vida profissional da vida pessoal, trazendo como máxima: “Você segue desempenhando suas funções, mas sem seguir a mentalidade de que o trabalho deva ser sua vida” (CASTRO, 2022).

Figura 1: Perfil do engenheiro Zaid Khan responsável por impulsionar o movimento.

⁷ Expressão usada para vídeos que ganham muita visibilidade em redes sociais de maneira rápida (DIAS, 2023).



Fonte: *TikTok* (2023)

Depois de Khan, vários perfis começaram a relatar suas experiências. Brasileiros rapidamente traduziram a ideia do movimento, como o Lucas Schuch, que usou sua conta para explicar as principais características do movimento: o embate entre a cultura do “vestir a camisa da empresa” com as novas necessidades do mundo corporativo.

Figura 2: Definição no *TikTok* na perspectiva de Lucas Schun.



Fonte: *Tiktok* (2023)

A geração Z é a pioneira nesse movimento, por terem crescido em um mundo globalizado e presenciarem diversas crises financeiras e humanitárias, como a COVID-19, esses indivíduos tomaram consciência do seu lugar no mundo corporativo e da importância entre conciliar trabalho e qualidade de vida (COALIZE, 2023).

4.2.2 Características

Diferente do que sua tradução literal sugere, o *quiet quitting* não é necessariamente uma desistência, trata-se na realidade de um esforço mínimo, ou seja, nada além do acordado,

caracterizando a mudança de comportamento do empregado frente suas obrigações laborais (PUCRS, 2022).

Apesar da nova abordagem, o *quiet quitting* não é novidade na realidade do proletariado. O chamado “trabalhar para governar” a muito já alertava sobre as consequências da autoconsciência de classe, em minimizar seus esforços para causar danos e até mesmo reivindicar direitos (LORD, 2022).

O que difere esse movimento no mundo corporativo da atualidade é justamente sua rápida e descontrolada disseminação, causada pela imersão digital da geração ativa no mercado de trabalho, que deu ao movimento verdadeira força e deixou estudiosos e grandes empresários atentos sobre as novas vontades do trabalhador (ROSALSKY e SELYUKH, 2022).

4.2.3 Impactos

O mais visível impacto desse movimento é a insatisfação do trabalhador. A mudança abrupta de modalidade de serviço, do presencial para o teletrabalho, as fortes preocupações com a saúde física e mental trazidas pela covid-19 e a hiper conexão das gerações atuais trouxeram ao trabalhador mais do que uma consciência sobre seu papel no mercado, mas também foi responsável por dar a este trabalhador maior poder de decisão, pois a partir de agora, com as redes sociais, esse sujeito passa a ter voz, e não tem mais medo de usa-la.

Na China, esse comportamento do empregado - saber seu valor -, tem deixado as autoridades assustadas. No mês de abril o índice de desemprego entre jovens de 16 a 24 anos chegou a 20% (FALCONER, 2023), maior que os índices registrados no período da pandemia, e o motivo seria a falta de empregos capazes de oferecer boas remunerações e qualidade de vida, ou seja, os jovens têm preferido esperar melhores oportunidades do que aceitar propostas insuficientes (YIFAN XIE, 2023).

Observando o Brasil, nota-se que essa realidade não está muito distante. Cerca de 1 milhão de jovens parou de trabalhar e de procurar emprego e 55% deles retomaram os estudos, reforçando a ideia de que os trabalhos que não oferecem qualidade aos seus funcionários podem estar com os dias contados frente a uma força de trabalho mais especializada e capacitada, não só profissionalmente, mas mentalmente, cientes dos riscos que o trabalho exagerado pode causar (ALMEIDA e REIS, 2023).

Nessa perspectiva, pode-se concluir que o movimento *quiet quitting* pode ser o responsável pela maior consciência de classe da atualidade, devolvendo ao trabalhador o poder

de decidir sobre sua vida e priorizar sua saúde, além de buscar formas de se especializar para que não seja obrigado a aceitar o mínimo, e, caso se veja nessa situação, agora esse funcionário sabe devolver esse mínimo com nada além do acordado.

5 MÉTODO

O presente trabalho enquadra-se na modalidade de pesquisa descritiva, tendo em vista que busca descrever a realidade fática das relações de trabalho. Para Gil (2002), a pesquisa descritiva tem como objetivo principal a observação de determinado fenômeno, no caso em tela, o chamado de *quiet quitting*.

Para tanto, foi utilizado a metodologia de pesquisa básica, na qual fomenta-se novos conhecimentos sem a necessidade de uma aplicação prática imediata, conforme o pensamento de Pereira (2016). Ademais, tem-se a abordagem qualitativa, buscando analisar a interpretação das novas relações laborais, bem como os seus fenômenos (DENZIN e LINCOLN 2006).

No que diz respeito aos procedimentos técnicos, utilizou-se a pesquisa documental a partir do exame de dados da rede social *TikTok*, os quais ainda não receberam tratamento analítico ou podem ser revisitados.

A pesquisa analisou os depoimentos postados na plataforma virtual citada mediante a visita aos perfis que aderiram ao movimento do *quiet quitting*. Uma pesquisa rápida pela *hashtag* “*quiet quitting*” mostra os vídeos com maior número de interações, apresentando inúmeros sujeitos que utilizam da plataforma para explicar o movimento cada vez mais presente no dia a dia.

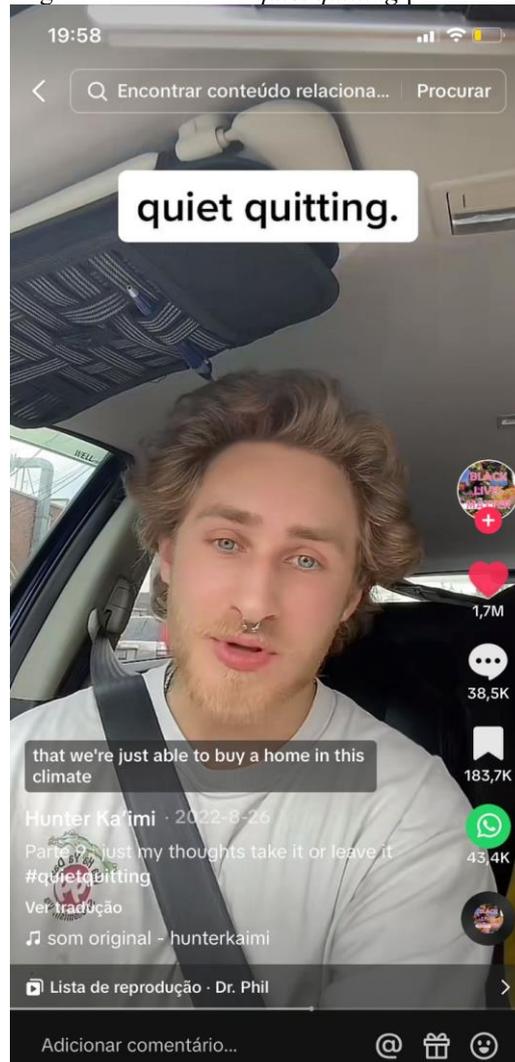
Com esse fim, usou-se o procedimento de análise textual discursiva, tendo em vista que se busca compreender, a partir dos depoimentos postados na rede social *TikTok*, qual o contexto que os sujeitos que aderiram à *hashtag* do *quiet quitting* estão inseridos, assim identificou-se as circunstâncias sócio-históricas que permitem o surgimento de uma nova ordem nas relações de trabalho, no caso exposto, a desistência silenciosa. Nesse panorama, a interpretação passa a ser um objeto de reflexão (ORLANDI, 1986), pois assim como o sentido, ela não se fecha, não é evidente – embora pareça ser.

6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com vista o objetivo proposto por este estudo e de acordo com a *hashtag* do movimento,

obteve-se inúmeras postagens inerentes ao assunto. Foram selecionados três que melhor se relacionavam ao movimento, excluindo aqueles que eram postagens que ironizavam o movimento, que faziam “teatro” acerca do mesmo ou que não refletiam o movimento em sua essência. Os relatos dos usuários que postaram a *hashtag* do *quiet quitting* selecionados seguem abaixo:

Figura 3: Abordagem da temática do *quiet quitting* por um usuário do *TikTok*



Fonte: *TikTok* (2023)

Na Figura 3 um jovem aborda a temática do *quiet quitting* e relata as diferenças entre as gerações e suas perspectivas de sucesso, enfatizando que a qualidade de vida no ambiente de trabalho passou a ser uma questão inegociável.

No seu depoimento, o jovem Hunter Ka'imi de 22 anos de idade relata que: “*muitos de nós, da minha idade, um pouco mais velhos ou mais novos, estamos trabalhando em locais que não ligam para nós como humanos...*” (tradução nossa) reforçando a ideia de que o atual ambiente de trabalho se tornou responsável por desencadear vários problemas psicológicos e

físicos na mão de obra ativa, conforme afirmam vários estudos (VODANOVICH e PIOTROWSKI, 2006; ANDREASSEN et al. 2014; CLARK, MICHEL, ZHADNOVA, PUI e BALTES, 2014; QUINONES e GRIFFITHS, 2015), sendo isto resultado da extrema globalização e a necessidade excessiva de obtenção de capital.

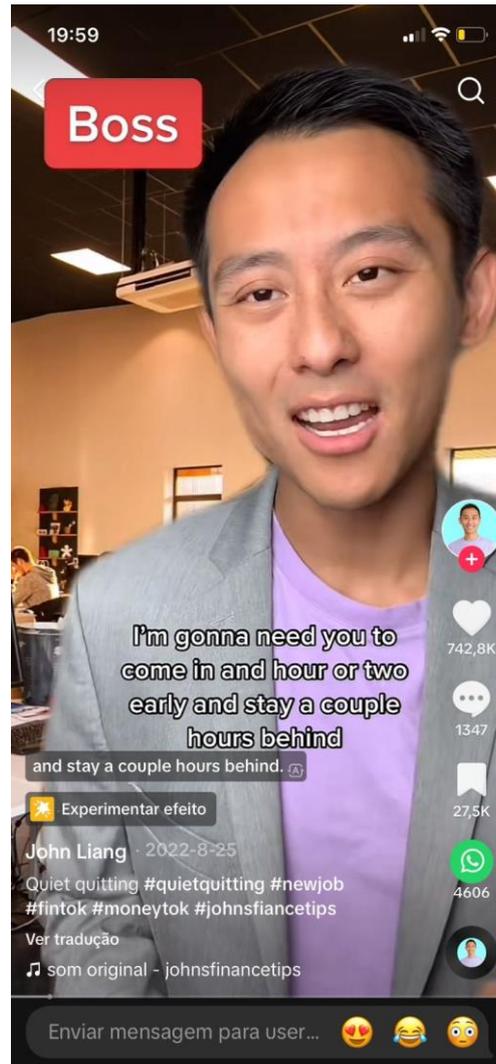
Ademias ele afirma: “*eu não vou me matar de trabalhar por um emprego que não liga para mim como humano, ... que não liga para mim como pessoa...*” (tradução nossa), ao dizer isso, o jovem consolida uma das nomenclaturas de sua geração – a geração que *zapeia* (do inglês *zap*), termo esse que deriva da ideia de rapidez em *zapear* canais de televisão pelo controle remoto (TOLEDO; ALBUQUERQUE; MAGALHÃES, 2012), visto que a nova mão de obra ativa rapidamente sabe o que quer e, principalmente, o que não quer em suas relações empregatícias.

Refletindo claramente as diferentes condições que as gerações se encontram, ele relata por fim:

“Há 50 anos, você poderia trabalhar no McDonald’s e começar a pagar uma casa em meados dos seus vinte e poucos anos, mas nos dias de hoje isso não é possível, até é possível se você trabalhar 80 horas por semana, não sair nunca, não fazer nada que goste, não tirar dias de folga para sua saúde mental ou física ou o que seja... e depois de alguns anos, literalmente se matando você tenha uma casa” (tradução nossa).

Não se está mais em um mundo ressurgindo da segunda guerra mundial, como os *baby boomer*, nem crescendo com tecnologias, computadores ou redemocratização como foi o caso das gerações X e Y. Na atualidade tem-se um mundo hiper conectado, palco de guerras, manifestações diárias, problemas ambientais, políticos e econômicos, um cenário diferente por isso a mão de obra atual tem outras preocupações.

Figura 4: Usuário interpreta e ironiza a relação trabalhista a partir do *quiet quitting*



Fonte: *TikTok* (2023)

Já na Figura 4 o usuário John Liang interpreta um diálogo entre patrão e empregado, no qual o chefe vende uma ideia de trabalhar mais horas, sem remuneração suplementar, como uma grande oportunidade.

Nessa perspectiva com uma simples resposta negativa o empregado retoma o controle do seu tempo, enfatizando que o movimento não se trata uma desistência, pois este não pretende deixar o emprego, mas sim de uma relação de troca consciente, na qual onde se paga pouco se trabalha pouco, (PUCRS, 2022).

Figura 5: Usuária exemplifica o que é a desistência silenciosa.



Fonte: *TikTok* (2023)

Na Figura 5 outra usuária exemplifica o que é a desistência silenciosa na prática e aborda questões como até onde a desistência silenciosa prejudica o empregador, e como muitos trabalhadores estão fazendo o mínimo cotidianamente.

Na filmagem, nota-se funcionários dos correios transportando encomendas sem zelo, por serem pagos exclusivamente para “transportar pacotes” eles não empenham esforços para zelar por essas encomendas, que acabam chegando de qualquer jeito no consumidor final evidenciando que o atual *quiet quitting* ou o antigo “trabalhar para governar” é uma forma do trabalhador atual manifestar suas insatisfações, inimizando seus esforços podendo até causar danos a fim de reivindicar direitos (LORD, 2022).

Figura 6: Recorte de reportagem da CNN Brasil sobre o *quiet quitting*.



Fonte: *TikTok* (2023)

Na figura 6, tem-se o recorte de uma reportagem feita pela CNN Brasil, na qual a repórter narra que muitos funcionários se reconhecem como sobrecarregados, apáticos e acabam praticando a “demissão silenciosa”.

De acordo com a pesquisa apresentada na reportagem, os principais motivos para pedidos de demissão são: baixos salários, falta de reconhecimento e falta de conexão com a cultura da empresa, o que reforça a necessidade de uma mudança no atual ambiente de trabalho, capaz de reconectar os funcionários e reestabelecer uma produtividade saudável.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, conclui-se que o *quiet quitting* não passa de uma nova nomenclatura para um problema antigo: a péssima qualidade de vida do proletariado. A principal diferença agora está na forma como esse movimento se disseminou com a ajuda da internet, o que justifica a rápida necessidade de as grandes empresas começarem a repensar sua forma de operar.

A nova geração de trabalhadores está inserida em um mundo absurdamente globalizado, um acontecimento no continente europeu logo ganha força e adeptos em todos os demais, e quando o assunto é insatisfação no ambiente de trabalho, essa força é capaz de abalar diversas economias, por isso a preocupação.

Nesse diapasão, a rápida aceitação do movimento pela classe trabalhadora reflete uma geração que, mediante a vasta gama de conhecimento histórico, político, social e econômico, sabe exatamente o que não deve aceitar. Diante da era da informação, a geração Z possui uma quantidade absurda de conteúdos na palma da mão, e nisso tem-se essa forte camada de trabalhadores que conhecem seus direitos e as consequências da exploração da mão de obra, ou seja, são empregados mais difíceis de serem “enganados” com propostas camufladas que só beneficiam o empregador.

O “mínimo pelo mínimo” vai muito além da necessidade de melhores salários, está ligada a falta de humanização nas relações atuais. O sonho americano de ter a casa própria, o carro do ano e “crescer” na firma foi substituído pelo sonho de saúde mental e emocional, isso não faz de uma geração menos merecedora que a outra, apenas constata que houve mudanças e o mercado, como elemento vivo da sociedade, deve acompanhá-las.

Assim, a principal e mais visível consequência do *quiet quitting* consiste em devolver ao trabalhador autonomia nas suas decisões. Promoveu uma geração de trabalhadores mais cautelosos na hora de aceitar propostas “mínimas”, e os tornou convictos do poder que o seu resultado mínimo pode causar.

Na plataforma online *TikTok*, inúmeros usuários começaram a falar sobre o assunto, dando suas próprias explicações e relatando suas experiências. Jovens começaram a discorrer sobre suas expectativas no mercado do trabalho, inclusive narraram o motivo de suas demissões, sendo as principais queixas “ambientes de trabalho pouco saudáveis” e “baixas remunerações”.

Nesse cenário, constata-se que o mundo corporativo mudou e vem mudando diariamente. A crise geracional diante indivíduos com metas profissionais distintas das de seus pais não deve ser vista como “preguiça” ou “falta de vontade”, mas sim como uma mudança nas relações empregatícias, visto que o modelo atual que rege o mercado de trabalho está

declinando.

O trabalhador não está satisfeito com o constante cerceamento de seus direitos, e o *quiet quitting* veio para reforçar a necessidade de reavaliar as estratégias do mercado atual. Uma grande empresa não é feita apenas pelos seus sócios, o empregado também tem grande relevância, e se esse empregado não consegue entregar seu melhor - devido as péssimas condições de trabalho - a empresa não terá espaço na nova diagramação do mercado de trabalho mundial.

REFERÊNCIAS

- AFIFI, W. A., et al. (2012) **O impacto da incerteza e do enfrentamento comunitário na saúde mental após desastres naturais**. *Anxiety, Stress & Coping - An International Journal*, 25(3),329-34
- ANDERSON, R. M. (2020). **How will country-based mitigation measures influence the course of the COVID-19 epidemic?** *The Lancet*, 395(10228), 931-934.
- ANDREASSEN, C.S., GRIFFITHS, M.D., HETLAND, J., KRAVINA, L., JENSEN, F., & PALLESEN, S. (2014). **The prevalence of workaholism: a survey study in a nationally representative sample of Norwegian employees**. *Plos One*, 9.
- AUGUSTO, CLEICIELE ALBUQUERQUE, ET AL. **“Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011)”**. *Revista de Economia e Sociologia Rural*, vol. 51, dezembro de 2013, p. 745–64. *SciELO*, <https://doi.org/10.1590/S0103-20032013000400007> Acessado em 06 jun. 2023
- BARNES E JONES, 2021. **A semana de 4 dias. Como a revolução da jornada de trabalho flexível pode aumentar a produtividade, os lucros e a qualidade de vida e criar um futuro mais sustentável**. Rio de Janeiro 2021.
- BECKERS, D.J., VAN DER LINDEN, D., SMULDERS, P.W., KOMPIER, M.J., TARIS, T.W., & GEURTS, S.E. (2008). **Voluntary or involuntary? Control over overtime and rewards for overtime in relation to fatigue and work satisfaction**. *Work & Stress*, 22, 33-50. Doi: 10.1080/02678370801984927.
- BORGES, L. O. **As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional**. *RAC – Revista de Administração Contemporânea*, v. 3, n. 3, p. 81-107, set./dez. 1999.
- BRANCO, V. F. C. **A gestão da geração Y nas organizações**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2013. p. 80
- BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; ZANONI, A. P. Z. **Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020. Disponível em:

https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/RELATRIO_DE_DIVLGAO_DA_PESQUISA_SOBRE_O_TRABALHO_REMOTO.pdf. Acessado em 06 jun. 2023

CASTRO. **Quiet quitting, a nova e ruidosa tendência do mundo corporativo**. 2022. <https://veja.abril.com.br/comportamento/o-que-e-o-quiet-quitting-nova-e-ruidosa-tendencia-do-mundo-corporativo/>. Acessado em 22 de junho de 2022

CLARK, M.A., MICHEL, J.S., ZHADNOVA, L., PUI, S., & BALTES, B.B. (2014). **All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism**. *Journal of Management*.

COALIZE. **Quiet quitting: o que é, quem faz parte e como agir**, 2023 <https://www.coalize.com.br/quiet-quitting#:~:text=Como%20surgiu%20o%20quiet%20quitting,nascidos%20entre%201997%20e%202010>. Acessado em 22 de junho de 2022

CORREA, FABIANA. **“O que criador do ‘engajamento’ no trabalho pensa do ‘quiet quitting’”**. Forbes Brasil, 26 de agosto de 2022, disponível em: <<https://forbes.com.br/negocios/2022/08/quiet-quitting-professor-diz-que-empresas-distorceram-o-engajamento/>>. Acessado em 06 jun. 2023

DIAS, **Trend no TikTok: seu significado e 4 tipos mais comuns**, 2023. <https://aveli.com.br/trend-no-tiktok/#:~:text=Trend%20significa%20tend%C3%Aancia%20em%20portugu%C3%AAs,que%20ganha%20destaque%20no%20aplicativo> Acessado em 06 jun. 2023

DUARTE, N. **Formação do indivíduo, consciência e alienação: o ser humano na psicologia de A. N. Leontiev**. Caderno CEDES, v. 24, n. 62, p. 44-63, 2004.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GOLDEN, L., & ALTMAN, M. (2008). Why do people overwork? Oversupply of hours of labor, labor market forces and adaptive preferences. In R.J. Burke & G. Cooper (Eds.). **Effects of Work Hours and Work Addiction: Strategies for Dealing with Them** (61-83). London: Emerald Group Publishing Ltd.

FALASTER, C.; FERREIRA P.M.; REIS C. **Atributos que atraem a geração Y na escolha do emprego ideal: uma análise a partir da perspectiva de estudantes veteranos**. *Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, v. 13, n. 3, p. 2-22, 2015

FALCONER. **Over half of the world's lakes are drying out, study warns**, 2023 <https://www.axios.com/2023/05/19/study-lake-water-levels-drop>

HALE, T., et al. (2020). **Rastreador de resposta do governo Oxford COVID-19**. Escola de Governo Blavatnik.

JORNAL NACIONAL. **Brasil decreta emergência sanitária por causa do novo coronavírus**, 2020. <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/02/04/brasil-decreta-emergencia-sanitaria-por-causa-do-novo-coronavirus.ghtml>

LE GOFF, 2018 LE GOFF, Jacques. **A civilização do ocidente medieval**, p. 12 ORGES, L. O. **As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional**. RAC – Revista de Administração Contemporânea, v. 3, n. 3, p. 81-107, set./dez. 1999.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. **Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office**. Caderno de Administração, v. 28, n. 1, p.71-75, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>. Acessado em 06 jun. 2023

MAURER, A. L. **As gerações Y e Z e suas âncoras de carreira: contribuições para a gestão estratégica de operações**. Dissertação de Mestrado Profissional em Administração, Rio Grande do Sul: Universidade de Santa Cruz do Sul, 2013

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. **Maquinaria, Taylorismo e fordismo: a reinvenção da manufatura**. Revista de Administração de empresas, v. 26, p. 31-34, 1986.

OLIVEIRA, S. **Geração Y: o nascimento de uma nova versão de líderes**. São Paulo: Editora Integre, 2010.

ORLANDI E. P. (1986) "A Análise de Discurso: Algumas Observações", in Delta, PUC, São Paulo.

PEREIRA, M. J. **Metodologia da Pesquisa Científica**. 4. ed. – São Paulo: Atlas, 2016.

PUCRS. **Quiet Quitting: A busca por um ambiente de trabalho mais saudável**, 2022. Disponível em: <https://online.pucrs.br/blog/quiet-quitting?utm_source=google&utm_medium=cpc&&hsa_cam=14586991824&hsa_grp=&utm_term=&hsa_ad=&utm_term=&utm_medium=ppc&utm_campaign=%5BMP%5D+CONV++++Institucional+e+%C3%81reas&utm_source=adwords&hsa_ver=3&hsa_cam=14586991824&hsa_kw=&hsa_acc=8414866364&hsa_net=adwords&hsa_grp=&hsa_mt=&hsa_ad=&hsa_tgt=&hsa_src=x&gad=1&gclid=Cj0KCQjw4NujBhC5ARIsAF4Iv6dWjoQUzsXPZUNDS7rqUI8Cwr0O2EevHyPA06u23HipH4g1Ub8VREwaAt7qEALw_wcB>. Acessado 15 maio 2023

QUINONES, C., e GRIFFI, M. (2015). **Addiction to work: a critical review of the workaholism construct and recommendations for assessment**. Journal Of Psychosocial Nursing, 53, 10.

SANTI, DIEGO GRAHL DE. **Efeitos da participação orçamentária, ambiguidade de funções e conflito de papéis sobre a justiça organizacional na percepção dos diretores executivos das gerações x, y e z**, 2019, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Dissertação de Mestrado.

SANTOS, C. F.; ARIENTE, M.; DINIZ, M. V. C.; DOVIGO A. A; **O processo evolutivo entre as gerações X, Y E Baby Boomers**. Anais do XIV Seme Ad – Seminários em Administração na Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro: Niterói, 2011.

SBCOACHING GROUP. **As gerações e suas formas de aprender, 2019**, Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/conflitos-entre-geracoes/>>. Acessado 15 maio 2023

SCHAUFELI, W.B., TARIS, T.W., & BAKKER, A.B. (2008). **It takes two to tango:**

workaholism is working excessively and working compulsively. In R.J Burke & C.L Cooper (Eds.). **The Long Work Hours Culture. Causes, Consequences and Choices (203-226).** Bingley: Emerald.

SCHWAB, K. **A Quarta Revolução Industrial.** 1 ed. – São Paulo: Edipro, 2019.

STRAUSS, W.; HOWE, N. **Generations: the history of America's future, 1584 to 2069.** New York: William Morrow and Company, 1991.

NEW YORK TIMES, 2019. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2019/01/26/business/against-hustle-culture-rise-and-grind-tgim.html>>. Acessado 15 maio 2023

VALBER DIAS PINTO. **Workaholism: como a pandemia afetou a compulsão pelo trabalho,** 2021. Disponível em: <<https://www.agazeta.com.br/artigos/workaholism-como-a-pandemia-afetou-a-compulsao-pelo-trabalho-0721>> Acessado 15 maio 2023

VAN DER HULST, M., & GEURTS, S. (2001). **Associations between overtime and psychological health in high and low reward jobs.** *Work & Stress*, 15, 227-240. Doi: 10.1080/026783701110.1080/02678370110066580.

VELOSO; E. F. R.; DUTRA, J. S.; NAKATA, L. E. **Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e Baby Boomers.** REGE – Revista de Gestão, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 88- 98, 2016.

VODANOVICH, S. J., & PIOTROWSKI, C. (2006). **Workaholism: a critical but neglected factor in O.D.** *Organization Development Journal*, 24, 55-60.

YIFAN XIE. **China Has a Youth Unemployment Problem Because College Grads Are Waiting for Jobs That Don't Exist,** 2023. Disponível em: <<https://www.wsj.com/articles/the-problem-that-wont-go-away-in-china-high-youth-unemployment-f22e3b8c>>. Acessado 15 maio 2023

ZENKLUB. **A Síndrome de Burnout no Brasil** | Zenklub. Zenklub. 2022, 17 de maio 2022. Disponível em: <<https://zenklub.com.br/blog/para-voce/sindrome-de-burnout-no-brasil/>>. Acesso em 31 maio 2023