

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

**DEMISSÃO SILENCIOSA E SUA CONEXÃO COM O ADOECIMENTO  
NO TRABALHO: uma análise com base em percepções de usuários nas  
redes sociais**

**NAYARA LETÍCIA DE SOUZA**

**MARIANA**

**2024**

**NAYARA LETÍCIA DE SOUZA**

**DEMISSÃO SILENCIOSA E SUA CONEXÃO COM O ADOECIMENTO  
NO TRABALHO: uma análise com base em percepções de usuários nas  
redes sociais**

Trabalho de Conclusão de Curso de  
Administração do Instituto de Ciências Sociais  
Aplicadas da Universidade Federal de Ouro  
Preto como requisito parcial à obtenção do  
título de Bacharel em Administração.

**Orientadora: Profa. Dra. Ana Flávia  
Rezende**

**MARIANA**

**2024**

## SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

S729d Souza, Nayara Leticia De.

Demissão silenciosa e sua conexão com o adoecimento no trabalho [manuscrito]: uma análise com base em percepções de usuários nas redes sociais. / Nayara Leticia De Souza. - 2024.  
31 f.

Orientadora: Profa. Dra. Ana Flávia Rezende.  
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.  
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração .

1. Ambiente de trabalho. 2. Empregados - Demissão. 3. Doenças profissionais. I. Rezende, Ana Flávia. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 331

Bibliotecário(a) Responsável: Essevalter De Sousa - Bibliotecário Coordenador  
CBICSA/SISBIN/UFOP-CRB6a1407



## FOLHA DE APROVAÇÃO

**Nayara Letícia de Souza**

Demissão silenciosa e sua conexão com o adoecimento no trabalho: uma análise com base em percepções de usuários nas redes sociais

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovada em 9 de outubro de 2024.

### Membros da banca

Dra. - Ana Flávia Rezende - Orientador(a) Universidade Federal de Ouro Preto  
Dra. Simone Evangelista Fonseca- Universidade Federal de Ouro Preto  
Dra. Simone Aparecida Simões Rocha de Azevedo - Universidade Federal de Ouro Preto

Ana Flávia Rezende, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 09/10/2024.



Documento assinado eletronicamente por **Ana Flávia Rezende, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 24/10/2024, às 17:22, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0786590** e o código CRC **FDE41BAF**.

A Deus, por me permitir realizar esse sonho.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus e a Nossa Senhora, por me amparar durante todo o processo dessa conquista.

Aos meus familiares, pelo incentivo e apoio, e por não me deixarem desistir.

À minha orientadora, pela contribuição, cooperação e assistência na realização dessa pesquisa.

À UFOP, pelo aprendizado adquirido nos últimos anos.

Obrigada!

## RESUMO

O movimento *quiet quitting*, retratado no Brasil como demissão silenciosa, ganhou destaque nos últimos anos, especialmente durante a pandemia da covid-19. Ele se tornou um tema recorrente nos meios de comunicação, mídias sociais e entre gestores e líderes, por se tratar de um tipo de comportamento praticado no ambiente de trabalho. Buscando entender o fenômeno e quais suas consequências para o mercado de trabalho e a economia, surgiram pesquisas e relatórios voltados para o tema, com resultados significativos comprovando a mudança de comportamento dos trabalhadores. Paralelamente, a eclosão da covid 19, ressignificou o mundo de diferentes maneiras, sobretudo em relação à preocupação das pessoas com sua saúde, tanto física quanto mental. Nesse contexto, essa pesquisa busca associar os comportamentos da demissão silenciosa como uma tentativa de prevenção ao adoecimento no ambiente de trabalho. Para isso, utiliza-se a pesquisa qualitativa, de caráter descritivo, por meio da análise de conteúdo, com dados secundários coletados a partir de dois vídeos publicados nas redes sociais YouTube e Tik Tok. Além do tópico de adoecimento no trabalho, foram identificadas outras três categorias que corroboram para a análise dos dados coletados, que sugerem que a demissão silenciosa pode ser considerada como um meio de proteção do trabalhador perante ambientes de trabalho insalubres. A falta de conhecimentos específicos sobre a demissão silenciosa no contexto brasileiro faz com que essa pesquisa contribua para ampliar esses conhecimentos academicamente, além de auxiliar gestores e profissionais de recursos humanos a saber lidar com esse fenômeno no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: *Quiet quitting*; demissão silenciosa; adoecimento no trabalho.

## **ABSTRACT**

The quiet quitting movement, portrayed in Brazil as silent dismissal, has gained prominence in recent years, especially during the COVID-19 pandemic. It has become a recurring theme in the media, social media, and among managers and leaders, as it is a type of behavior practiced in the workplace. To understand the phenomenon and its consequences for the job market and the economy, research and reports focused on the topic have emerged, with significant results proving the change in workers' behavior. At the same time, the outbreak of COVID-19 has redefined the world in different ways, especially in relation to people's concern for their health, both physical and mental. In this context, this research seeks to associate the behaviors of silent dismissal as an attempt to prevent illness in the workplace. To this end, qualitative, descriptive research is used, through content analysis, with secondary data collected from two videos published on the social networks YouTube and Tik Tok. In addition to the topic of illness at work, three other categories were identified that corroborate the analysis of the collected data, which suggest that silent dismissal can be considered as a means of protecting workers from unhealthy work environments. The lack of specific knowledge about silent dismissal in the Brazilian context means that this research contributes to expanding this knowledge academically, in addition to helping managers and human resources professionals know how to deal with this phenomenon in the workplace.

Keywords: Quiet quitting; silent dismissal; illness at work.

## SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	8
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
2.1 Demissão silenciosa.....	10
2.2 Adoecimento no trabalho.....	15
3. METODOLOGIA.....	18
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS .....	20
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	24
REFERÊNCIAS .....	26

## 1. INTRODUÇÃO

As diversas transformações ocorridas no mundo do trabalho influenciadas por mudanças demográficas, de tecnologia e inovação ou econômicas, traz à tona o surgimento de novos modelos de comportamento afetando tanto as estruturas organizacionais quanto sua funcionalidade (ZANELLI, 2009). No que tange os colaboradores, essas mudanças têm acarretado o surgimento de distúrbios físicos e mentais nos mesmos (VARGAS et al., 2022).

Questões como adoecimento e estresse no trabalho, que já eram tidos como pautas de interesse nas organizações devido a sua relação com o desempenho profissional dos colaboradores (SILVA et al, 2017), ganharam ainda mais notoriedade durante e após o período da pandemia de Covid 19. Isso acabou por desencadear mudanças nas relações de trabalho. A síndrome de *burnout*, por exemplo, é uma doença que afeta cada vez mais profissionais, ocasionando danos tanto à saúde quanto à economia. A síndrome de *burnout* é definida pela exposição prolongada ao estresse ocupacional, tendo três sintomas principais: exaustão emocional, despersonalização e perda de realização pessoal (FREUDENBERGER, 1974; MALACH,1981 *apud* CARVALHO, MAMERI-TRÉS 2023). Segundo Motta et al. (2022), uma pesquisa realizada em 2018 pela *International Stress Management Association* no Brasil (ISMA-BR), constatou que cerca de 32% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a doença. A LHH, do grupo Adecco, uma empresa global atuante em mais de 60 países e especialista em soluções de Recursos Humanos, realizou estudos entre 2020 e 2021 acerca dos comportamentos, atitudes e perspectivas sobre o futuro do trabalho. Nesta pesquisa, 38% dos entrevistados declararam ter sofrido com o burnout em 2021 e 32% relataram uma deterioração na saúde mental em relação ao ano anterior.

Diante de tal cenário, é cada vez mais comum encontrar organizações que prezam pelo bem-estar do trabalhador, implementando políticas e ações a fim de criar um clima e cultura organizacionais benéficas e vantajosas (SIGNORINI et al., 2023). A motivação no trabalho, por exemplo, por estar atrelada à produtividade do colaborador, é muito utilizada pela gestão de pessoas das organizações. Estratégias como progressão de carreira, clima organizacional harmônico, benefícios, autonomia nas atividades laborais, treinamento e desenvolvimento, estabilidade no emprego e proteção familiar são algumas das práticas adotadas pelas organizações no intuito de motivar seus colaboradores (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

Por outro lado, a falta de motivação dos funcionários pode gerar prejuízos financeiros a empresa mediante a taxas elevadas de absenteísmo e rotatividade, além de negligência na execução das tarefas e danos à saúde do colaborador (ROBBINS, 2005; CARNEIRO;

SANTOS, 2023). O que pode originar movimentos como o do *quiet quitting* ou demissão silenciosa.

De acordo com Serenko (2023), a demissão silenciosa ocorre quando um funcionário, intencionalmente limita suas atividades no trabalho, passando a realizar somente aquelas referentes ao cargo em que ocupa. Em outras palavras, há um afastamento psicológico do trabalho e da organização (ANAND; DOLL; RAY, 2023), no qual o colaborador não se desliga oficialmente do emprego, mas evita realizar funções e tarefas adicionais. Gestores ruins, altos níveis de estresse no trabalho, insatisfação, falta de oportunidades de crescimento e de realização profissional são algumas das razões que levam um colaborador a desistir silenciosamente do seu emprego (FORMICA SFODERA, 2022; ANAND; DOLL; RAY, 2023; SERENKO, 2023).

Diante do exposto, pergunta-se: **Há uma conexão entre a prática da demissão silenciosa e o adoecimento no ambiente de trabalho, segundo as percepções de usuários das redes sociais?** Especificamente, busca-se compreender se existe uma conexão entre a demissão silenciosa e o adoecimento no ambiente de trabalho, com base na percepção de usuários das redes sociais.

Anand, Doll e Ray (2023), argumentam que os estudos sobre demissão silenciosa estão sub-representados na literatura. Além disso, ao conduzir uma busca na *Web of Science*, em junho de 2024, utilizando a palavra-chave "*quiet quitting*", foram encontrados apenas 38 artigos em língua estrangeira relacionados à temática da demissão silenciosa. Por meio dessa busca foi possível perceber que a demissão silenciosa ainda é um tema contemporâneo no Brasil, o que sugere uma lacuna no conhecimento acadêmico. Essa ausência de investigação aprofundada pode limitar a compreensão dos motivos, das consequências e das estratégias para lidar com a demissão silenciosa.

A realização da presente pesquisa pode preencher essa lacuna e contribuir para o avanço do conhecimento nessa área, oferecendo *insights* para empresas, gestores e profissionais de recursos humanos.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Demissão silenciosa

De acordo com Formica e Sfodera (2022) e Yilkilmaz (2022), o termo "*quiet quitting*" foi abordado inicialmente pelo economista Mak Boldger em 2009, mas só se tornou destaque anos depois. Foi durante o fim do período da pandemia de Covid-19, que a demissão silenciosa se tornou mais evidente nas redes sociais, especialmente depois que o usuário do TikTok Zaid Khan (@zaideppelin) publicou um vídeo em 25 de julho de 2022 explicando esse conceito. Com muitas curtidas e visualizações, o fenômeno rapidamente ganhou destaque em várias plataformas de mídia e despertou interesse entre gestores e líderes (SERENKO, 2023).

Devido à pandemia de Covid-19 e às diretrizes da Organização das Nações Unidas (ONU) e dos governos, o trabalho passou por mudanças significativas (ARAÚJO et al., 2021; AYDIN; AZIZOĞLU, 2022). O distanciamento social, isolamento e o aumento do trabalho remoto com o uso intensificado das tecnologias de informação e comunicação (TICs) foram modificações enfrentadas por organizações e funcionários (ARAÚJO et al., 2021; RIBEIRO et al., 2020). No início de 2020 as pessoas estavam isoladas em casa. Gradualmente, alguns poucos setores tiveram o retorno de suas atividades presenciais, ainda com cuidados. Simultaneamente, outros setores da economia tiveram opção de continuarem seus trabalhos em *home office*. Em 2021, o trabalho presencial voltou para a maior parte da população. Mas muitas pessoas optaram por não retornar, gerando uma taxa significativa de demissões voluntárias, mais tarde chamado como "grande renúncia" ou "grande demissão" (BOY; SÜRMELE, 2023; FORMICA; SFODERA, 2022). Nos Estados Unidos da América (EUA), cerca de 47 milhões de pessoas pediram dispensa de seus cargos. (MAHAND; CALDWELL, 2022).

A demissão silenciosa pode ser considerada como uma continuação do movimento da "grande renúncia". Ela tornou-se tendência justamente entre os funcionários que por quaisquer motivos não podiam sair de seus empregos, então, buscaram outros meios de demonstrar insatisfação com o trabalho (AYDIN; AZIZOĞLU, 2022). Isso explica o porquê o movimento veio a ter mais visibilidade na pandemia. Entende-se então, que a pandemia não foi a fonte para o surgimento da demissão silenciosa, somente um estímulo para sua propagação (LIU-LASTRES; KARATEPE; OKUMUS, 2023; FORMICA; SFODERA, 2022).

Serenko (2023) define a demissão silenciosa como um comportamento no qual os funcionários optam por executar apenas o mínimo necessário no trabalho, restringindo suas responsabilidades e declinando atividades adicionais. Yilkilmaz (2023) acrescenta que os

desistentes silenciosos, visando evitar o esgotamento, desempenham suas funções com um nível mínimo de produtividade. Eles escolhem realizar suas atividades laborais unicamente no horário de trabalho, evitando estar disponível fora do expediente (BOY; SÜRMELE, 2023).

Apesar da nomenclatura semelhante, há distinção entre a demissão silenciosa e a demissão efetiva. Xueyun et al. (2023) os diferencia pelo desempenho no trabalho e pela intenção aparente de se deixar a organização. Na demissão silenciosa, como já mencionado, o esforço na execução das tarefas é limitado e o colaborador pode não comunicar oficialmente a saída da organização. Ainda que o fenômeno tenha demissão no nome, isso não significa obrigatoriamente que todo desistente silencioso tem a intenção de deixar seu cargo (ANAND; DOLL; RAY, 2023). Já na demissão efetiva o trabalhador anuncia formalmente seu desejo de sair da empresa e normalmente, cumpre com as obrigações legais previstas, como o cumprimento do aviso prévio, por exemplo.

Segundo Scheyett (2023), existem duas correntes de debate sobre a demissão silenciosa. Uma do ponto de vista do empregador, no qual o movimento é visto como um desengajamento com o trabalho, onde o funcionário faz o mínimo e ainda expressa sua insatisfação com o trabalho. Os desistentes silenciosos não contribuem genuinamente no local de trabalho, ao limitar sua energia, e cuidados nas atividades (KLOTZ; BOLINO, 2022 *apud* SCHEYET, 2023).

Nessa outra corrente, a demissão silenciosa é abordada como sendo vantajosa para o empregado, visto que ela somente impõe limites entre trabalho e vida pessoal, numa forma de crítica à cultura de excesso de trabalho (TSEMACH; BARTH, 2023; SCHEYET, 2023). Yikilmaz (2023) diz que os colaboradores atuam como um mecanismo de defesa diante do aumento da carga de atividades laborais e das diversas expectativas de trabalho.

A Gallup, empresa estadunidense de pesquisa de opinião, relatou que em 2022, cerca de metade dos trabalhadores dos Estados Unidos era composta por desistentes silenciosos (SERENKO, 2023). O mesmo estudo indicou que, nesse mesmo ano, a proporção entre os trabalhadores engajados e aqueles ativamente desengajados foi de 1,8 para 1, com 32% demonstrando estarem engajados e 18% estavam ativamente desmotivados (XUEYUN *et al.*, 2023). Aydin e Azizoğlu (2022) acrescentam que a demissão silenciosa se espalhou por outros países, além dos EUA, como a China e o Reino Unido.

Serenko (2023) identifica três elementos que contribuem para que um funcionário desista silenciosamente de seu emprego. O primeiro refere-se à desmotivação do funcionário em relação ao seu trabalho. O segundo está relacionado à saúde mental do colaborador e ao

equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional. Há um certo consenso, inclusive, que evidencia a busca pelo equilíbrio entre vida pessoal e profissional como uma das justificativas mais aceitas para explicar a demissão silenciosa (TSEMACH; BARTH, 2023; AYDIN; AZIZOĞLU 2022). Para Hamouche, Koritos e Papastathopoulos (2023), a pandemia de Covid-19 fez com que as pessoas repensassem suas vidas e reavaliassem como estavam utilizando seu tempo. Os desistentes silenciosos se recusam a crer na premissa de que o trabalho é mais importante do que outros aspectos da vida pessoal (MAHAND; CALDWELL, 2023).

Por último, outro fator que pode anteceder a demissão silenciosa é a relação entre o funcionário e a organização, especialmente com seu líder. Se o colaborador guarda ressentimentos ou mágoas em relação ao seu trabalho, ele pode acabar se tornando um desistente silencioso.

Liu-Lastres *et al.* (2023) cita outros elementos que influenciam na demissão silenciosa. Para eles, existem condições preexistentes que podem levar alguém a se envolver na demissão silenciosa. São divididos em fatores individuais e relacionados ao trabalho. Os fatores individuais incluem elementos demográficos como idade e gênero, características de personalidade, e o envolvimento na indústria, como setor, ocupação e tipo de cargo. Os fatores ligados ao ambiente de trabalho são mais complexos e se fracionam em empregos, relações humanas, ambiente de trabalho e organizações.

Embora Anand, Doll e Ray (2023) tenham afirmado que essa questão é pouco explorada na literatura, eles e outros autores como Mahand e Caldwell (2023), Aydin e Azizoğlu (2022), Atalay e Dağıstan (2024) questionam se a demissão silenciosa é verdadeiramente um tópico inédito ou apenas um tema já discutido na literatura com uma terminologia diferente. Esses autores estabelecem comparações entre a demissão silenciosa e outras temáticas, como certas teorias motivacionais (ANAND; DOLL; RAY, 2023; ATALAY; DAĞISTAN, 2024), a Síndrome de *burnout* (HAMOUCHE *et al.*, 2023), entre outros.

A demissão silenciosa pode ser comparada com a negligência no trabalho, visto que a negligência inclui ações como menor participação nas atividades laborais e retenção de esforço nas tarefas (BENNETT; ROBINSON, 2000 *apud* AYDIN; AZIZOĞLU, 2022).

Hamouche *et al.* (2023) compara a demissão silenciosa com a despersonalização/cinismo, uma das três fases motivadoras da síndrome de *burnout*. De acordo com Freudenberger, (1974) e Malach (1981) *apud* (CARVALHO, MAMERI-TRÉS 2023), a síndrome de *burnout* é descrita como uma exposição prolongada ao estresse ocupacional que se manifesta por meio de exaustão emocional, despersonalização ou cinismo e baixa realização

peçoal. O cinismo ocorre quando um indivíduo tem comportamento distante no trabalho, incluindo sentimentos de indiferença em relação aos colegas e à organização (MASLACH et al., 1996 *apud* HAMOUCHE et al., 2023). Já Atalay e Dağistan (2024) equiparam a demissão silenciosa com o engajamento no trabalho, que se refere ao nível de envolvimento do colaborador com as tarefas, processos e interações no ambiente de trabalho, além do comprometimento com a missão e valores da organização. Os autores, em consoante com Malasch e Leiter (1997) *apud* Atalay e Dağistan (2024) apontam que o engajamento no trabalho é o contrário do *burnout*. Para eles o engajamento no trabalho é composto por níveis positivos de energia, eficácia e envolvimento e, quando os sentimentos se tornam negativos ocorre o *burnout*, a energia se torna exaustão, o envolvimento vira cinismo e a eficácia se transforma em ineficácia.

Hamouche et al. (2023) também associam a demissão silenciosa com a cidadania organizacional (CCO). A CCO pode ser definida como comportamentos individuais e espontâneos, não exigidos na descrição do cargo, que auxiliam na estabilidade e funcionamento da organização (ORGAN, 1988 *apud* GOMES et al, 2014). Envolve ações como atividades que auxiliem os colegas, ideias para a melhoria organizacional, autotreinamento, entre outros (TAMAYO, 1998). Hamouche et al. (2023), consideram que a demissão silenciosa está relacionada ao lado mais baixo de CCO. Os autores orientam, porém, que ainda não está evidente se os desistentes silenciosos limitam suas atividades para todas as dimensões de CCO ou somente para aquelas escolhidas com base em suas percepções.

Assim como a CCO, comprometimento organizacional também foi relacionado à demissão silenciosa. Um dos modelos mais utilizados para definir o comprometimento organizacional é o idealizado por Meyer e Allen (1991) *apud* Atalay e Dağistan (2024) que o separa em três partes: o compromisso afetivo, normativo e de continuidade. O compromisso afetivo envolve a identificação e comprometimento do funcionário com a organização. O compromisso normativo se refere ao sentimento de obrigação moral que o colaborador vivencia para permanecer na organização. E o compromisso de continuidade, diz respeito aos custos que o colaborador terá caso resolva deixar a empresa (RODRÍGUEZ et al, 2005). Atalay e Dağistan (2024) associam o compromisso de continuidade com a demissão silenciosa pois, segundo eles, se o funcionário acredita que os gastos com o desligamento da empresa e as oportunidades no mercado de trabalho são limitadas, ele tende a permanecer no emprego adotando uma atitude passiva e fazendo suas funções com esforço reduzido.

Atalay e Dağistan (2024) comparam a demissão silenciosa com algumas teorias motivacionais, tal como a teoria da troca social, a teoria dos dois fatores e a teoria da Expectativa. A teoria da troca social sugere que as interações sociais são criadas, mantidas ou rompidas a partir de uma análise de custo-benefício, onde o custo é o que a pessoa oferece, e o que ela recebe, o benefício (ROMANI-DIAS *et al* 2021). Do ponto de vista profissional, quando as organizações oferecem vantagens e apoio organizacional, priorizando o bem-estar dos colaboradores, as relações de troca social são positivas, podendo resultar em maior produtividade, comprometimento e engajamento. Em contrapartida, os colaboradores que perceberem que as interações de trocas sociais entre empregado-empregador não estão sendo benéficas, podem ter comportamentos semelhantes à demissão silenciosa (ATALAY; DAĞISTAN, 2024). A teoria dos dois fatores de Herzberg, fala sobre fatores que geram satisfação e insatisfação no trabalho, sendo divididos em fatores higiênicos e motivacionais. Os fatores higiênicos são fatores que previnem a insatisfação e estão relacionados ao ambiente e às condições de trabalho, tais como salário e benefícios, políticas da empresa, segurança, relações com os colegas de trabalho. Os fatores motivacionais são aqueles que causam satisfação e são referentes ao conteúdo do trabalho e das tarefas realizadas, como por exemplo, oportunidades de crescimento na carreira, tarefas interessantes, reconhecimento profissional, (PILATTI, 2012; ATALAY; DAĞISTAN, 2024). Segundo Atalay e Dağistan (2024), pode ser comum encontrar desistentes silenciosos em organizações que não apresentem fatores motivadores ou higiênicos.

A teoria da expectativa de Vroom diz que o indivíduo se sente motivado pelos resultados que podem surgir de suas ações e escolhas. Isso faz com que o colaborador direcione seus esforços e comportamentos que levem às maiores recompensas (ATALAY; DAĞISTAN, 2024). A teoria é composta por três componentes: a expectativa, que é a percepção da relação entre esforço e desempenho e das expectativas criadas com base nessa relação; a instrumentalidade é a crença de que o desempenho conduzirá às recompensas esperadas; e a valência fala sobre o valor dado aos resultados esperados, portanto, se os resultados forem desejáveis a valência será positiva e, caso as recompensas não sejam atrativas a valência será negativa (SILVA; MATOS; WELTER; 2021). Conforme Atalay e Dağistan (2024) as organizações devem se empenhar em manter os colaboradores motivados, evitando assim que entrem em processo de demissão silenciosa.

Para Anand, Doll e Ray (2023), a demissão silenciosa pode ser enquadrada na teoria da equidade, no qual o colaborador avalia suas contribuições no trabalho (esforço e tempo gastos,

nível de autonomia) versus os benefícios obtidos nessa relação (salários, vantagens, progressão de carreira) e os compara com outra pessoa, empresa ou colega de trabalho. Se os funcionários consideram essa comparação injusta, eles tendem a aumentar ou diminuir suas contribuições para tentar recuperar a equidade na relação.

Por fim, apesar de possuir semelhanças com diversos conceitos já conhecidos e discutidos na literatura, a demissão silenciosa ainda apresenta diferenças que a tornam única e tão igualmente relevante no contexto organizacional, uma vez que autores como Hamouche *et al.* (2023), a consideram um movimento social que tem o poder de reconfigurar o mercado de trabalho atual.

## **2.2 Adoecimento no trabalho**

O avanço tecnológico e a reorganização do trabalho advindos da Revolução Industrial, ressignificou as relações de trabalho, propiciando às empresas aumento na produtividade e, conseqüentemente, maior lucro (SILVA,2019). Por outro lado, a crescente exploração de mão de obra e péssimas condições de trabalho, acarretou o surgimento de sindicatos junto de leis e normas visando aprimorar tais condições de trabalho e estabelecer direitos trabalhistas (LACERDA, BARBOSA 2021). Nesse contexto, surge também a Medicina do Trabalho que, segundo Mendes e Dias (1991), visa garantir a segurança dos trabalhadores contra riscos à saúde, decorrentes do trabalho e das condições laborais, promovendo sua adaptação física e mental através de atividades laborais adequadas e proporcionando ambientes de trabalho que correspondam às suas habilidades, visando ao máximo bem-estar físico e mental dos colaboradores.

No Brasil também existe regulamentações acerca da relação trabalho-doença. A lei 8.213/91 (BRASIL, 1991), por exemplo, discorre sobre benefícios da previdência social e explicita o conceito de acidente de trabalho como sendo aquele que ocorre pela prática do trabalho ocasionando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. O Ministério da Saúde do Brasil, após mais de vinte anos, atualizou a lista de doenças relacionadas ao trabalho, totalizando 347 patologias. Destaca-se, nessa nova listagem, a inclusão da síndrome de *burnout*, transtornos mentais e Covid-19. Essa atualização, busca ajudar os trabalhadores no diagnóstico das doenças e na estabilidade do emprego após afastamento médico (BRASIL, 2023).

Ainda é cedo para averiguar se a inserção dessas patologias facilitará os trabalhadores nas buscas por seus direitos. Borsoi (2007) já ressaltava a dificuldade de os trabalhadores conseguirem comprovar uma relação entre doença e trabalho no âmbito legal, visto que, se tratando de doenças ocupacionais, nem sempre é possível identificar objetivamente os determinantes da doença para relacioná-la com o trabalho. Ainda segundo a autora, quando se fala de saúde e doença mental, é ainda mais complicado estabelecer relação causal com o trabalho. Severiano e Macêdo (2015), num estudo sobre a previdência social, relatam os obstáculos enfrentados pelos trabalhadores para o reconhecimento do direito ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), dos quais se destacam: as dificuldades para obter consultas e exames no Sistema Único de Saúde (SUS), a burocracia nas políticas da seguridade social e a desumanização no atendimento do próprio INSS.

Um estudo realizado pelo Ministério da Saúde em 2018, aponta as lesões por esforços repetitivos (LER) e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) como as doenças que mais acometem os trabalhadores brasileiros, com mais de 60 mil casos diagnosticados entre 2007 e 2016, com um aumento de 184% em relação ao primeiro e último ano. As LER/DORT são definidas como a inaptidão para o trabalho temporário ou permanente, resultante do uso excessivo e da sobrecarga do sistema que movimenta o esqueleto humano e da ausência de tempo para a recuperação. As lesões e as limitações originadas pela doença, auxilia no surgimento de outras patologias, como sintomas de ansiedade e depressão, devido às incertezas acerca do futuro do trabalhador (TORRES, *et al.* 2011).

Um dos fatores que podem contribuir para o esgotamento físico e mental dos trabalhadores é a intensificação do trabalho (ELIAS; NAVARRO, 2006). Conforme as autoras, o temor do desemprego gera insegurança, levando as pessoas a aceitarem condições de trabalho precárias em ambientes perigosos e insalubres, muitas vezes com contratos instáveis e salários baixos. Pereira *et al* (2020) reafirmam esse sentimento de insegurança e temor por parte dos trabalhadores, como consequência também do desemprego e da recente flexibilização dos direitos trabalhistas. Os autores citam que as crises econômicas evidenciam a precarização do trabalho.

Borsoi (2007) ao descrever as mudanças do mundo do trabalho, afirma que em todos os setores de produção, sejam bens ou serviços, há uma busca constante pela produtividade. O discurso predominante é o da qualidade do produto/serviço com foco na satisfação do consumidor. Por conseguinte, além da alta demanda pela capacidade física dos trabalhadores, ocorreu um expressivo aumento das capacidades psíquicas deles. Cruz (2020), em seu estudo

sobre o processo de trabalho no corte de cana no Brasil, exemplifica o desgaste físico e psíquico dos trabalhadores desse ramo. De acordo com a autora, as tecnologias implementadas nos processos de corte de cana representam prejuízo ao trabalhador, tanto na perda de parte do trabalho quanto na precarização das condições do trabalho remanescente. A busca pela alta produtividade fica evidente quando as empresas oferecem prêmios para os colaboradores que conseguem atingir metas altas de corte de cana, evidenciando a superexploração e o desgaste físico vivenciado, tendo como consequência, taxas significativas de adoecimento e morte nos canaviais.

Vasconcelos e Lima (2020), reiteram que a busca pela produtividade também afeta os docentes das universidades brasileiras, uma vez que essas instituições, ao utilizar essa lógica de mercado, aumentam a sobrecarga de trabalho ao fazerem com que eles assumam funções de gestão, além de atuarem em programas de pós-graduação. Para os autores, o trabalho desempenha um papel fundamental na vida dos professores, com uma influência significativa em sua saúde, embora essa conexão nem sempre seja imediata ou óbvia, o que faz com que os sintomas de adoecimento desenvolvidos nem sempre sejam tratados com o afastamento do docente.

Outros fatores que podem influenciar a saúde do trabalhador são as experiências de prazer e sofrimento no trabalho. Quando o trabalho limita a livre atividade e a capacidade do trabalhador de organizar suas tarefas de acordo com seus desejos, isso pode se tornar prejudicial para o bem-estar psicológico, aumentando a carga psíquica e propiciando o surgimento de sofrimento no trabalho (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003). Isso ocorre quando há burocracia nas tarefas, falta de reconhecimento e de crescimento na carreira e quando as habilidades técnicas e criativas do trabalhador não são utilizadas (PRATA; HONÓRIO, 2014). As vivências de prazer ocorrem quando as capacidades intelectuais e motora do trabalho complementam as necessidades individuais do trabalhador (DEJOURS; 1992 *apud* PRATA; HONÓRIO, 2014).

O estresse ocupacional também pode ser considerado um fator gerador do adoecimento no trabalho. Perkins (1995) *apud* Sousa (2009), define o estresse ocupacional como resultado da interação entre o indivíduo e o ambiente de trabalho, no qual as demandas desse ambiente excedem as habilidades de enfrentamento do trabalho, resultando num desgaste excessivo do corpo e afetando a produtividade. Silva (2019) elenca as principais reações psicofisiológicas do estresse ocupacional: nos sinais físicos há a tensão muscular, ranger de dentes, hiperatividade, suor excessivo, náuseas, hipertensão, taquicardia, entre outros; nos sintomas psicológicos há a ansiedade, insônia, confusão, angústia, preocupação excessiva, ira, dificuldade de concentração

etc. O autor também cita a síndrome de *burnout* como a doença mais relacionada ao estresse ocupacional. As relações hierárquicas, a alta carga horária de trabalho, a competitividade, as preocupações com possíveis demissões ou aumentos de salários e promoções, má gerência, condições ambientais insalubres e perigosas, mudanças de função ou mudanças imprevistas, falta de apoio dos colegas, entre vários outros, podem ser consideradas como prováveis fatores estressores (AGUIAR *et al*, 2017; SILVA; 2019). Em seu estudo sobre assédio moral, Paula, Motta e Nascimento (2021) elencaram alguns efeitos relacionados à saúde da vítima que se assemelham aos fatores estressores, dos quais destacam-se a perda de memória, dificuldades de concentração, agressividade, nervosismo, apatia, irritabilidade, pesadelos, dores de estômago, nas costas e nuca, diarreia, vômito, falta de ar, transtornos de sono, dores musculares, entre outros.

### 3. METODOLOGIA

A presente pesquisa é caracterizada como qualitativa, de caráter descritivo. A pesquisa qualitativa pode ser descritiva e sua abordagem recusa expressões quantitativas e medidas, uma vez que as descrições dos fenômenos são incutidas dos significados subjetivos do ambiente (TRIVIÑOS, 1987). Conforme Michel (2015) a pesquisa descritiva busca descrever, verificar e explicar fenômenos da vida real, expondo suas características e estabelecendo conexões e relações, levando em conta a influência do ambiente sobre elas.

Foram utilizados dados secundários, a partir da análise de comentários de usuários de dois vídeos publicados nas redes sociais YouTube e TikTok. A justificativa para o uso de dados secundários reside no fato de que um dos temas estudados, a demissão silenciosa, ganhou visibilidade e se disseminou rapidamente nas redes sociais, além de proporcionar acessibilidade para a coleta desses dados. Essa escolha foi, portanto, intencional, uma vez que está alinhada à discussão teórica proposta. O critério para a escolha dos vídeos foi selecionar aquele com mais visualizações e comentários em cada plataforma. As informações de cada vídeo estão expostas no quadro 1:

**Quadro 1-**Descrição da coleta de dados

	Vídeo 1	Vídeo 2
Título	Cuidado com a nova demissão silenciosa	O que é a demissão silenciosa?
Plataforma	TikTok	YouTube
Descrição do vídeo	A autora examina as consequências da demissão silenciosa para empresas e empregados, relacionando-a com a <i>desídia</i> , um termo jurídico aplicado em	Neste trecho de um episódio de podcast, os participantes discutem o conceito de demissão silenciosa e expressam suas opiniões sobre o tema.

	casos de demissão por justa causa devido à negligência dos colaboradores em suas funções.	
Autor/Canal de publicação	Mariana Shaun (@marianaschaunadv)	Eslen Delanogare
Data de publicação	25 de agosto de 2022	31 de janeiro de 2023
Duração	00:02:57	00:04:08
Link de acesso	<a href="https://www.tiktok.com/@marianaschaunadv/video/7135866243592015109?q=demiss%C3%A3o%20silenciosa&amp;t=1717248337610">https://www.tiktok.com/@marianaschaunadv/video/7135866243592015109?q=demiss%C3%A3o%20silenciosa&amp;t=1717248337610</a>	(492) O QUE É A DEMISSÃO SILENCIOSA? - YouTube

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Durante o processo de coleta de dados, foram registrados um total de 653 comentários, dos quais 523 foram relacionados ao vídeo 1 e 130 foram feitos no vídeo 2. Todos os comentários foram registrados em uma planilha do Excel e posteriormente filtrados. Por se tratar de dados coletados nas redes sociais, no qual a linguagem coloquial é muito utilizada, o uso de filtros com palavras-chaves específicas gerou pouco ou nenhum retorno, sendo necessário a leitura de cada comentário para identificar uma associação com a demissão silenciosa e com o conceito de trabalho/emprego. Assim sendo, não foi utilizado nenhum software para a análise dos dados. Portanto, com base nesses critérios, foram excluídos comentários que continham somente emojis ou marcação de outros usuários, além daqueles que não se enquadravam na temática do vídeo, como por exemplo, elogios aos autores, dúvidas trabalhistas, comentários com teor político, entre outros. Após a aplicação do filtro, obtivemos um total de 339 comentários. É importante ressaltar que foram coletados todos os comentários de cada vídeo desde as suas respectivas publicações durante o período de 05 de abril de 2024 à 10 de maio de 2024.

Os dados coletados foram analisados por meio da análise de conteúdo. A análise de conteúdo é, conforme Bardin (1977, p. 42):

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Segundo Duarte (2002) e Godoy (1995) a análise de conteúdo pode ser segmentada em três fases: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados. Na etapa da pré-análise os dados coletados foram organizados conforme parâmetros pré-estabelecidos, de acordo com os objetivos de pesquisa. Foram identificados padrões em que os dados puderam ser categorizados. Num primeiro momento, foram identificadas 7 categorias, descritas a seguir:

(1) reconhecimento profissional, (2) motivação no trabalho, (3) equilíbrio entre vida pessoal e profissional, (4) sobrecarga de jornada/função, (5) remuneração, (6) adoecimento no trabalho e (7) precarização do trabalho.

Ao aprofundar a exploração dos dados, percebeu-se que algumas categorias eram semelhantes. Portanto, decidiu-se uni-las, o que aumentou a quantidade de dados analisados em cada grupo. Assim, na fase de tratamento dos resultados, foram identificados padrões e tendências que permitiram definir as seguintes categorias de análise: **(1) reconhecimento profissional, (2) precarização do trabalho, (3) equilíbrio entre vida pessoal e profissional e (4) adoecimento no trabalho.**

#### **4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

A percepção de **reconhecimento profissional** é um fator crucial para o bem-estar e a motivação dos trabalhadores. A análise dos comentários revela uma realidade preocupante em que a falta de reconhecimento adequado é uma constante, contribuindo significativamente para a desmotivação e o adoecimento no ambiente de trabalho.

Tamayo e Paschoal (2003) destacam que a motivação está intimamente associada à produtividade do indivíduo e da organização, refletindo-se na disposição do funcionário em executar suas funções e atividades com eficiência para alcançar os resultados desejados. Essa perspectiva é evidente nos comentários analisados, onde a falta de recompensas por esforços adicionais, como superar metas, realizar horas extras e assumir responsabilidades além das suas, resulta em frustração e desvalorização. Um exemplo é o comentário: “Desmotivação! Não há recompensa se houver esforço extra” (vídeo 1).

Além disso, a percepção de favoritismo e injustiça no reconhecimento é comum. Muitos acreditam que o reconhecimento é dado a funcionários que fazem parte de panelinhas ou que são “puxa-sacos”. Exemplos disso são comentários como “A real é que normalmente o valorizado é o puxa-saco e não o que trabalha melhor” (vídeo 2). Esse favoritismo não apenas desmotiva os trabalhadores dedicados, mas também cria um ambiente de trabalho onde o empenho não é devidamente valorizado.

Serenko (2023) cita a motivação como um dos elementos que contribuem para que um colaborador adote comportamentos da demissão silenciosa. A falta de reconhecimento e recompensas adequadas pode levar os trabalhadores a reduzir seu empenho ao mínimo necessário, uma forma de protesto silencioso contra a falta de valorização. Tal realidade pode

ser exemplificada pelo comentário: “No meu caso me desdobrava e assumia várias responsabilidades e nada mudava. Então resolvi fazer só o básico” (vídeo 1).

A falta de *feedback* positivo também apareceu como um problema. Os comentários analisados evidenciaram muitas pessoas percebem que seus esforços raramente são reconhecidos, enquanto qualquer erro é prontamente apontado. Um comentário ilustra bem essa situação: “Qualquer empresa só vê o que você faz de ruim, o seu empenho com êxito raramente é visto e elogiado” (vídeo 1). Gomes (2019) reforça a importância do papel das lideranças no reconhecimento profissional, afirmando que atitudes positivas das lideranças podem contribuir para o clima organizacional, a motivação, o comprometimento e a valorização dos liderados.

O relacionamento entre líder e liderado também é citado por Serenko (2023) como um dos fatores que podem influenciar na demissão silenciosa. A qualidade desse relacionamento pode determinar o nível de motivação e engajamento dos trabalhadores. Comentários como “Dependendo da empresa, você só sobe de cargo sendo parente do dono ou puxa saco, infelizmente” (vídeo 2) destacam como a percepção de injustiça e favoritismo pode prejudicar a relação entre líderes e liderados.

Na categoria **precarização do trabalho**, a análise dos comentários revela uma profunda insatisfação dos usuários das redes sociais com a situação atual. A precarização se manifesta de diversas formas, desde salários insuficientes até a sobrecarga de trabalho e a falta de benefícios, criando um ambiente de trabalho desgastante e desmotivador.

Comentários como “salário-mínimo, esforço mínimo” e “salário básico, esforço básico” (vídeo 1) exemplificam a relação direta que muitos usuários fazem entre a remuneração recebida e o esforço que estão dispostos a dedicar no trabalho. A ideia de que a remuneração insuficiente justifica um empenho mínimo é reforçada por outro comentário: “Salário abaixo da média do mercado para função, esforço abaixo da média também” (vídeo 1). Essa lógica se torna uma forma de resistência dos trabalhadores contra a exploração. Segundo Pialarissi (2017), a perda dos direitos trabalhistas e sociais, a falta de regulamentações, a legalização de trabalhos temporários e informais contribuem significativamente para a precarização do trabalho. A flexibilização das leis trabalhistas e a proliferação de contratos informais e temporários enfraquecem a proteção dos trabalhadores e aumentam sua vulnerabilidade, resultando em condições de trabalho degradantes e exploração.

A percepção de quase escravidão moderna é expressa em comentários como “Salário mínimo, esforço mínimo. Até porque a maioria dos empregos hoje nem tanto benefício tem, quase uma escravidão mesmo” (vídeo 1). A falta de benefícios e a baixa remuneração criam um

ambiente onde os trabalhadores sentem que estão sendo explorados. Isso é ainda mais evidente em situações em que as empresas aumentam a demanda de trabalho sem uma compensação justa, como observado no comentário: “Diminuíram o salário na pandemia e aumentaram a demanda de trabalho” (vídeo 1). Borsoi (2007) já afirmava que as empresas, independentemente do segmento, prezam pela alta produtividade. Para alcançar esses níveis altos de produtividade, as organizações podem adotar práticas que resultem na precarização do trabalho.

A sobrecarga de trabalho é uma queixa recorrente, com os usuários relatando que estão sendo forçados a assumir responsabilidades de múltiplos funcionários. Um comentário ilustra bem essa situação: “Sobrecarga de jornada reduz funcionários paga a um pra ele fazer por três ou mais” (vídeo 1). Essa prática não apenas desmotiva os trabalhadores, mas também contribui para o aumento do estresse e do adoecimento no ambiente de trabalho. Tamayo e Paschoal (2003) evidenciam a importância da motivação para a produtividade do indivíduo e da organização. No contexto da precarização do trabalho, a falta de reconhecimento e as condições adversas diminuem significativamente a motivação dos trabalhadores, afetando sua disposição para executar funções com eficiência.

A falta de incentivo e o desejo das empresas de maximizar lucros à custa dos trabalhadores são também apontados como fatores que agravam a precarização do trabalho. Comentários como “Falta de incentivo e querer ‘arrancar’ lucro máximo do corpo de funcionários” (vídeo 1) e “Dar o seu melhor para a maioria das empresas é exatamente fazer tarefas onde você não é pago até a exaustão, sofrendo todo tipo de assédio” (vídeo 1) destacam a exploração e o assédio moral como componentes da precarização.

A visão de que a carteira assinada é uma forma de “escravidão regularizada dentro da lei” (vídeo 1) reflete a desilusão dos usuários das redes sociais com a regulamentação laboral que deveria proteger os trabalhadores. Além disso, a contratação de trabalhadores como Pessoa Jurídica (PJ) para evitar o pagamento de direitos trabalhistas é uma prática criticada: “A maioria que está fazendo demissão silenciosa... foram contratados como PJ o que é foda porque boa parte contrata assim pra não pagar os direitos” (vídeo 1).

A categoria **equilíbrio entre vida pessoal e profissional** reflete as dificuldades enfrentadas pelos usuários em conciliar suas responsabilidades laborais com a vida pessoal. A análise dos comentários destaca a necessidade de um balanço saudável entre essas duas esferas para garantir o bem-estar e a satisfação dos colaboradores.

Um comentário que sintetiza essa preocupação é: “...Temos que trabalhar para viver, não viver para trabalhar” (vídeo 2). Essa afirmação ressalta a importância de não permitir que

o trabalho consoma toda a vida do indivíduo, mas sim que ele sirva como meio para uma vida equilibrada.

Outro comentário reforça a necessidade de descanso e lazer, elementos fundamentais para uma vida equilibrada: “No meu ponto de vista o fim de semana é para o lazer. Ver amigos, atividades significativas com os filhos, prática de esportes etc. Não é pra descansar pra conseguir ir trabalhar segunda. O certo é conseguir ter o descanso todos os dias, ou noites. Mas...não é assim que acontece na maioria por diversos motivos, não é por ganância do trabalhador, aí o cara tem que escolher entre viver ou desmaiar na cama quando pode” (vídeo 2). Este comentário aponta para a realidade de muitas pessoas que, devido às exigências do trabalho, não conseguem descansar adequadamente durante a semana, utilizando o fim de semana apenas para recuperar energias, em vez de aproveitar para atividades de lazer e convívio social.

Para Mahand e Caldwell (2023), os desistentes silenciosos rejeitam a ideia de que o trabalho deve ser priorizado acima de outros aspectos da vida pessoal. Essa rejeição é uma forma de resistência ao modelo tradicional de trabalho que sobrecarrega os indivíduos e invade seu tempo pessoal, prejudicando o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Segundo Elias e Navarro (2006), a intensificação do trabalho e o medo do desemprego levam os trabalhadores a aceitarem condições precárias e insalubres, resultando na redução do tempo disponível para descanso e lazer. Pereira et al. (2020) também apontam que a flexibilização dos direitos trabalhistas e as crises econômicas intensificam a precarização do trabalho, afetando negativamente o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Na categoria **adoecimento no trabalho**, a análise dos comentários revela uma preocupação dos usuários com sua saúde mental e física devido às condições laborais adversas. Comentários como “Não é pedir demissão. É parar de se esforçar demais pra um trabalho que não tem evolução, que causa ansiedade, depressão. Então, é fazer o mínimo para NÃO SER demitido, e também não perder a sanidade por uma empresa que não te valoriza” (vídeo 2) exemplificam como a falta de reconhecimento e o ambiente de trabalho desvalorizador podem levar à ansiedade e depressão, fazendo com que o trabalhador adote a estratégia de realizar apenas o mínimo necessário para manter seu emprego e preservar sua saúde mental.

O avanço tecnológico e a reorganização do trabalho advindos da Revolução Industrial resignificaram as relações de trabalho, propiciando às empresas aumento na produtividade e maior lucro (Silva, 2019). No entanto, essa busca por produtividade muitas vezes leva a práticas abusivas que sobrecarregam e desmotivam os trabalhadores, resultando em adoecimento. A

Medicina do Trabalho, segundo Mendes e Dias (1991), visa garantir a segurança dos trabalhadores contra riscos à saúde decorrentes do trabalho, promovendo sua adaptação física e mental através de atividades laborais adequadas.

Outro comentário reforça a preservação da saúde mental como um ponto central: “...o conceito é fazer exatamente aquilo que você é pago para fazer, (que é exatamente como deveria ser). Isso para preservar a saúde mental” (vídeo 1). Serenko (2023) elenca a saúde mental como uma causa significativa para a demissão silenciosa, onde os trabalhadores, ao enfrentarem um ambiente de trabalho estressante e desvalorizador, optam por reduzir seu empenho para manter a saúde mental.

No Brasil, a legislação trabalhista, como a lei 8.213/91 (BRASIL, 1991), visa proteger os trabalhadores contra acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. A recente inclusão da síndrome de burnout e outros transtornos mentais na lista de doenças relacionadas ao trabalho (BRASIL, 2023) busca facilitar o diagnóstico e a estabilidade no emprego após afastamentos médicos. Apesar dessas regulamentações, Borsoi (2007) ressalta a dificuldade dos trabalhadores em comprovar a relação entre doença e trabalho, especialmente no âmbito legal.

O burnout é identificado como uma causa comum para o comportamento de fazer o mínimo no trabalho, como evidenciado pelo comentário: “geralmente o fazer o mínimo é resultado do burnout” (vídeo 1). Apesar de ser apontado como possível motivador para a demissão silenciosa, os dados analisados não permitem inferir se os usuários passaram por situações de *burnout*.

A intensificação do trabalho e a insegurança no emprego, descritas por Elias e Navarro (2006) e Pereira *et al* (2020), aumentam o risco de esgotamento físico e mental. A busca por alta produtividade, destacada por Borsoi (2007) e Cruz (2020), frequentemente leva à superexploração dos trabalhadores, resultando em taxas significativas de adoecimento.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esse estudo teve o propósito de analisar a percepção de usuários de redes sociais em relação ao movimento da demissão silenciosa e sua conexão com o adoecimento no ambiente de trabalho. Nesse sentido, foi possível constatar o receio dos usuários com sua saúde mental e física resultantes das atividades laborais. Além disso, os dados coletados sugerem que a demissão silenciosa pode ser considerada como um meio de proteção do indivíduo perante ambientes de trabalho insalubres.

Vale ressaltar que outras variáveis foram mencionadas no decorrer da pesquisa e estas podem ser apontadas como estímulo para a demissão silenciosa. As questões relacionadas à precarização do trabalho salientam o descontentamento do indivíduo, especialmente quando se compara o número de atividades exercidas versus a remuneração recebida. Esse paralelo foi empregue como justificativa para o trabalhador começar a reduzir seu empenho no trabalho, se tornando assim, um desistente silencioso. Outro ponto a ser considerado ao se tratar da precarização são as queixas dos usuários com a recente flexibilização nas leis trabalhistas e a sobrecarga de trabalho no pós-pandemia. Tudo isso pode colaborar, a longo prazo para o adoecimento dos colaboradores.

Como já afirmado no referencial teórico, a busca pelo equilíbrio entre vida pessoal e profissional, assunto relevante na atualidade, é um dos causadores da demissão silenciosa e deve ser priorizado pelas organizações que desejam inibir o movimento entre seus colaboradores. Além disso, a falta de motivação dos trabalhadores quando se sentem desvalorizados e injustiçados em seus empregos e o relacionamento que estes têm com seus líderes foram causas encontradas nos estudos utilizados no decorrer dessa pesquisa. Ambas as categorias abordadas, de reconhecimento profissional e equilíbrio entre vida pessoal e trabalho mostram que, assim como nos países e regiões em que tais pesquisas foram elaboradas, os usuários das redes sociais também consideram essas questões como possíveis impulsionadoras para o surgimento da demissão silenciosa. Esse estudo, portanto, contribui para que líderes e profissionais de recursos humanos possam compreender a demissão silenciosa e adotar medidas que minimizem o impacto dessas nas organizações e na vida dos colaboradores.

Dentre as limitações encontradas no desenvolvimento dessa pesquisa, a escassez de estudos com o tema da demissão silenciosa e a falta de artigos em português mostrou-se bastante relevante. Esse estudo, portanto, revelou que a demissão silenciosa pode ser interpretada sob diferentes vieses e apresenta várias implicações para o ambiente de trabalho e para a saúde dos trabalhadores. Esse fenômeno, embora tenha ganhado destaque recentemente, ainda carece de investigações mais detalhadas, especialmente no contexto brasileiro. Estudos futuros que envolvam trabalhadores ativos no país, especialmente aqueles em situações de precarização no trabalho, poderão trazer insights valiosos sobre como essa prática se manifesta em diferentes setores e regiões, além de possibilitar uma compreensão mais profunda dos fatores que levam os trabalhadores a adotarem essa postura.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Carolina Villa Nova et al. Cultura organizacional e adoecimento no trabalho: uma revisão sobre as relações entre cultura, burnout e estresse ocupacional. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, v. 6, n. 2, p. 121-131, 2017.

ANAND, Amitabh; DOLL, Jessica; RAY, Prantika. Drowning in silence: a scale development and validation of quiet quitting and quiet firing. **International Journal of Organizational Analysis**, 2023.

ARAÚJO, Dara Nascimento et al. Aumento da incidência de Síndrome de Burnout nas atividades laborais durante a pandemia de covid-19. **Mosaico-Revista Multidisciplinar de Humanidades**, v. 12, n. 2, p. 85-90, 2021.

ATALAY, Murat; DAĞISTAN, Umut. Quiet quitting: a new wine in an old bottle?. **Personnel Review**, v. 53, n. 4, p. 1059-1074, 2024.

AYDIN, Esra; AZIZOĞLU, Öznur. A new term for an existing concept: Quiet Quitting-A self-determination perspective. 2022.

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 1977.

BENNETT, Rebecca J.; ROBINSON, Sandra L. Development of a measure of workplace deviance. **Journal of applied psychology**, v. 85, n. 3, p. 349, 2000.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 103-111, 2007.

BOY, Yasemin; SÜRMELE, Mahmut. Quiet quitting: A significant risk for global healthcare. **Journal of global health**, v. 13, 2023.

BRASIL. Lei 8.213/91. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete da Ministra. Portaria GM/MS Nº 1.999, de 27 de novembro de 2023. Altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017 para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). In: **Diário Oficial da União**, Brasília, n. 226, p. 99, 29 nov. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>. Acesso em: 10 mai. 2024.

CARNEIRO, Filipe; SANTOS, Joana Vieira dos. Motivação intrínseca: papel mediador da satisfação profissional. 2023.

CARVALHO, Ana Paula L.; MAMERI-TRÉS, Letícia Maria A. Burnout na prática clínica. Barueri: Editora Manole, 2023. E-book. ISBN 9786555769241. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555769241/>. Acesso em: 10 jan. 2024.

CRUZ, Sabrina Ângela França da Silva. Por que o trabalho na cana tem moído gente e espalhado bagaços?. **Revista Katálysis**, v. 23, n. 03, p. 674-686, 2020.

DA SILVA, Jéssica Oliveira et al. A correlação existente entre o estresse no ambiente de trabalho e doenças psicossomáticas. **Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente**, v. 8, n. 2, p. 177-191, 2017.

DE SOUSA, Ivone Félix et al. Estresse ocupacional, coping e burnout. **Revista EVS-Revista de Ciências Ambientais e Saúde**, v. 36, n. 1, p. 57-74, 2009.

DE VARGAS, Sabrina Guimarães et al. Síndrome de burnout em tempos de pandemia: um estudo com servidores públicos em uma instituição de ensino. **Pensamento & Realidade**, v. 37, n. 1, p. 53-73, 2022.

DUARTE, Rosália. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. **Cadernos de pesquisa**, p. 139-154, 2002.

ELIAS, Marisa Aparecida; NAVARRO, Vera Lúcia. A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 14, p. 517-525, 2006.

FORMICA, Sandro; SFODERA, Fabiola. The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. **Journal of Hospitality Marketing & Management**, v. 31, n. 8, p. 899-907, 2022.

FREUDENBERGER, Herbert J. Staff burn-out. **Journal of social issues**, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de empresas**, v. 35, p. 20-29, 1995.

GOMES, Amanda Kelly. A importância do reconhecimento profissional para a motivação dos colaboradores. **Revista Hum@ nae**, v. 13, n. 1, 2019.

GOMES, Ana Cristina Passos et al. Cidadania e cidadania organizacional: Questões teóricas e conceituais que cercam a pesquisa na área. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 14, n. 3, p. 711-731, 2014.

HAMOUCHE, Salima; KORITOS, Christos; PAPASTATHOPOULOS, Avraam. Quiet quitting: relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 2023.

KHAN, Zaid. On quiet quitting (@zaideppelin). 25 jul. 2022. [Vídeo]. Tiktok. Disponível em: <https://vm.tiktok.com/ZM6qM1Lpj/> . Acesso em: 10 dez. 2023.

KLOTZ, Anthony C.; BOLINO, Mark C. When quiet quitting is worse than the real thing. **Harvard Business Review**, v. 1, p. 1-5, 2022.

LACERDA, Francisco Rogério de J.; BARBOSA, Rildo P. **Psicologia no trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. *E-book*. ISBN 9786558110248. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786558110248/>. Acesso em: 18 abr. 2024.

LIU-LASTRES, Bingjie; KARATEPE, Osman M.; OKUMUS, Fevzi. Combating quiet quitting: implications for future research and practices for talent management. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 2023.

MACIEL, V. LER e DORT são as doenças que mais acometem os trabalhadores, aponta estudo. [Brasília]: Ministério da Saúde, 14 abr. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2019/abril/ler-e-dort-sao-as-doencas-que-mais-acometem-os-trabalhadores-aponta-estudo>. Acesso em: 20 abr. 2024.

MAHAND, Thalmus; CALDWELL, Cam. Quiet Quitting—Causes and Opportunities. **Business and Management Researches**, v. 12, n. 1, p. 9-18, 2023.

MALASCH, Christina; LEITER, Michael P. **The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it**. Jossey-Bass Incorporated, Publishers, 1997.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 6, p. 59-78, 2003.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. The measurement of experienced burnout. **Journal of organizational behavior**, v. 2, n. 2, p. 99-113, 1981.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E.; LEITER, Michael P. **Maslach burnout inventory**. Scarecrow Education, 1997.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de saúde pública**, v. 25, p. 341-349, 1991.

MEYER, John P.; ALLEN, Natalie J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human resource management review**, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.

MICHEL, Maria H. Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais, 3ª edição. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2015. *E-book*. ISBN 978-85-970-0359-8. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-970-0359-8/>. Acesso em: 28 mai. 2024.

MOREIRA, Mikelle David; SILVA, Luciana de Araújo Mendes. Dejours, C. (1992). A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho (5a ed.). São Paulo: Cortez; Oboré. **Psicologia e Saúde em debate**, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 140–144, 2019. DOI: 10.22289/2446-922X.V5N2A11.

MOTTA, Josei Karly Santos Costa et al. Fatores desencadeantes de síndrome de burnout em profissionais da equipe de enfermagem atuantes na unidade de terapia intensiva: uma revisão bibliográfica. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 5, n. 3, p. 9127-9143, 2022.

ORGAN, Dennis W. **Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome**. Lexington books/DC health and com, 1988.

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de; MOTTA, Ana Carolina de Gouvêa Dantas; NASCIMENTO, Rejane Prevot. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. **Serviço Social & Sociedade**, p. 467-487, 2021.

PEREIRA, Marriete Nagela; TREVELIN, Ana Teresa Colenci. Qualidade de vida no trabalho: a importância das pessoas nas organizações. **Revista Interface Tecnológica**, v. 17, n. 1, p. 219-231, 2020.

PERKINS, V. Stress: o ponto de ruptura. **São Paulo: Jovens Médicos**, 1995.

PIALARISSI, Renata. Precarização do trabalho. **Revista de Administração em Saúde**, v. 17, n. 66, 2017.

PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. **Revista brasileira de qualidade de vida**, v. 4, n. 1, 2012.

PRATA, Michelle Moreira Frade; HONÓRIO, Luiz Carlos. Riscos de adoecimento no trabalho: a percepção dos gerentes de um banco privado brasileiro. **Revista Gestão Organizacional**, v. 7, n. 1, 2014.

Redefinindo o Normal. The Adecco Group, 2021. Disponível em: <https://adecco.com.br/assets/blog/home/1-link-blog.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2023.

RIBEIRO, Eliane Gusmão et al. Saúde mental na perspectiva do enfrentamento à COVID-19: manejo das consequências relacionadas ao isolamento social. **Rev Enfermagem e Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 47-57, 2020.

ROBBINS, S. P. Comportamento Organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall. 2005.  
RODRÍGUEZ, E.; FRANCO, T.; SANTOS, M. O Compromisso Organizacional e as estratégias de gestão de recursos humanos. **ISEG e Universidade de Vigo**, 2005.

ROMANI-DIAS, Marcello et al. Internacionalização de escolas de negócios baseada nas atividades dos acadêmicos: Elucidações trazidas pela teoria da troca social. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, p. e2020-0491, 2021.

SCHEYETT, Anna. Quiet quitting. **Social Work**, v. 68, n. 1, p. 5-7, 2023.

SERENKO, Alexander. The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. **Journal of Knowledge Management**, 2023.

SEVERIANO, Evânia Maria Oliveira; MACÊDO, Alano do Carmo. Previdência Social: a saga entre trabalho e adoecimento. **Revista Katálysis**, v. 18, p. 172-181, 2015.

SIGNORINI, Carolina Rafaldini et al. BEM-ESTAR SUBJETIVO, BEM-ESTAR NO TRABALHO E OPORTUNIDADES NO TRABALHO. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 11, p. 1923-1939, 2023.

SILVA, Gabriel de Nascimento. (Re) conhecendo o estresse no trabalho: uma visão crítica. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 12, n. 1, p. 51-61, 2019.

SILVA, Suelen; DOS SANTOS MATOS, Lucas; WELTER, Larissa Marx. A Teoria da Expectativa como Ferramenta para a Avaliação do Aspecto Motivacional dos Servidores Públicos/Expectation Theory as a Tool to Assess the Motivational Aspect of Public Servants. **Revista FSA (Centro Universitário Santo Agostinho)**, v. 18, n. 10, p. 88-106, 2021.

TAMAYO, Alvaro. Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. 1998.

TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, p. 33-54, 2003.

TORRES, Amélia Romana Almeida et al. O adoecimento no trabalho: repercussões na vida do trabalhador e de sua família. **SANARE-Revista de Políticas Públicas**, v. 10, n. 1, 2011.

TRIVIÑOS, Augusto NS. Introdução à pesquisa em ciências sociais. **A pesquisa**, p. 133, 1987.

TSEMACH, Sigalit; BARTH, Anat. Authentic leadership as a predictor of organizational citizenship behaviour and teachers' burnout: What's 'quiet quitting' got to do with it?. **Educational Management Administration & Leadership**, p. 17411432231212288, 2023.

VASCONCELOS, Iana; LIMA, Rita De Lourdes de. Trabalho e saúde-adoecimento de docentes em universidades públicas. **Revista Katálysis**, v. 24, n. 2, p. 364-374, 2021.

XUEYUN, Zhong et al. Modelling the significance of organizational conditions on quiet quitting intention among Gen Z workforce in an emerging economy. **Scientific Reports**, v. 13, n. 1, p. 15438, 2023.

YIKILMAZ, İbrahim. QUIET QUITTING: A CONCEPTUAL INVESTIGATION. **Anadolu 10th international conference on social science**, 2022.

ZANELLI, José C. Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Grupo A, 2009. E-book. ISBN 9788536321585. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536321585/>. Acesso em: 15 dez. 2023.