

AS EXPRESSÕES DO PÊNDULO DO TRABALHO:

o trabalhador entre a visibilidade nas redes sociais e o *quiet quitting*

Issaaf Karhawi¹

Amanda Daniela de Souza²

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

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

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

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

¹ É professora titular do Programa de Pós-graduação em Comunicação da Universidade Paulista (UNIP-SP). Doutora e mestre em Ciências da Comunicação pela Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA-USP). Desenvolveu pesquisa de pós-doutorado, com bolsa PDJ-CNPq, na Unisinos. É autora do livro "De blogueira a influenciadora: etapas de profissionalização da blogosfera de moda brasileira", publicado pela Editora Sulina, em 2020 (segunda edição publicada em 2022). Atualmente, é vice-coordenadora do GP Tecnologias e Culturas Digitais da Intercom (Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação) e Key Regional Leader (South America) da TikTok Cultures Research Network. Também é docente convidada na pós-graduação lato sensu Mídia, Informação e Cultura do CELACC (Centro de Estudos Latino-Americanos sobre Cultura e Comunicação) da ECA-USP. Desde 2014, é pesquisadora em comunicação digital no Grupo de Pesquisa em Comunicação e Mídias Digitais, o COM+, da ECA-USP.

² Especialista em Mídia, Informação e Cultura pelo Centro de Estudos Latino-Americanos sobre Cultura e Comunicação da Universidade de São Paulo (CELACC-USP). Possui graduação em Marketing pela Universidade Nove de Julho. E-mail: daniela614589@gmail.com

INTRODUÇÃO

Este artigo se insere no campo dos estudos das redes sociais digitais e do trabalho, e analisa como as dinâmicas das mídias digitais e de visibilidade constituem o trabalhador contemporâneo, partindo da compreensão de que o trabalho transforma a maneira de ser e estar dos sujeitos no mundo. Também, baseia-se na perspectiva pendular, articulada por Antunes (2015), na qual o trabalho é percebido ora como expressão de honra, vida e felicidade, ora como martírio e sofrimento, ou seja, duas maneiras antagônicas.

Na contemporaneidade, as redes sociais articulam uma espécie de imperativo da visibilidade em que os sujeitos estão sempre visíveis e, ao mesmo tempo, mais sujeitos à vigilância (Bruno, 2013). Sabe-se que desde a modernidade, “a efetividade da vigilância nas sociedades ocidentais não reside essencialmente em mecanismos de repressão, mas em procedimentos positivos de poder” (Bruno, 2013, p. 36). A dinâmica moderna das redes sociais reproduz, de certa forma, um efeito panóptico (Foucault, 1983) a partir da internalização de mecanismos de controle e disciplina. Tal efeito se expressa em *ethos* discursivos nas redes, pautados na honra que o trabalho proporciona, com a finalidade de tornar o sujeito bem posicionado socialmente. Além disso, os dispositivos digitais usados para performar visibilidade, são “úteis ferramentas para a autocriação” (Sibilia, 2016, p.361), portanto, externalizar nas redes sociais a faceta castradora do trabalho é maneira de narrar-se de forma apartada de uma lógica alienante.

Desta maneira, o presente artigo se propõe a expandir os estudos sobre redes sociais e trabalho, analisando o lugar do trabalhador a partir de dois fenômenos: o da gestão de visibilidade no LinkedIn, e do *quiet quitting* no Reddit – ambos, expressões modernas do pêndulo do trabalho nas redes sociais digitais.

Neste contexto, o LinkedIn é tido como um dos meios para o funcionamento de uma sociedade pautada no trabalho. Nesta rede, o efeito panóptico, e a *vigilância distribuída* por meio da visibilidade (Bruno, 2013), assegura o funcionamento automático do comando que disciplina e torna os comportamentos homogêneos. Logo, a produção de conteúdo no LinkedIn é a expressão da disputa pelas posições escassas do mercado de trabalho e da manutenção do emprego, e com isso, os sentidos da rede tendem a refletir o lado do pêndulo relacionado à honra e felicidade que o trabalho proporciona.

A exaltação quase religiosa do trabalho constitui a subjetividade moderna e indica a posição central do trabalho na sociedade capitalista, construindo uma identidade coletiva moldada pelo neoliberalismo (Kurz, 1999). E apesar dessa forma de discurso permear quase

toda a internet, na rede social Reddit, e especificamente no grupo Antitrampo, circulam discursos contrários ao culto exagerado ao trabalho nas narrativas sobre o *quiet quitting* – expressão em língua inglesa que se refere à “demissão silenciosa”, nome que se dá ao esforço mínimo no trabalho, ou simplesmente fazer o que determina o contrato, sem nenhuma pretensão de doar-se excessivamente ao trabalho. Assim, os discursos sobre o *quiet quitting* no Reddit narram o trabalho como atividade não inerente ao ser humano e mantém o sujeito apartado de uma lógica alienante.

81

Neste contexto, o estudo busca alcançar dois objetivos de pesquisa distintos. Primeiramente, busca-se compreender em que medida a gestão da visibilidade auxilia os trabalhadores na obtenção de emprego, promoções e na manutenção do emprego atual. Em segundo lugar, o objetivo é analisar as estratégias desenvolvidas pelos indivíduos para se desvincularem dessa dinâmica, uma vez que uma parcela das pessoas expressa nas redes sociais, o aspecto do trabalho como um sofrimento, ou o *tripalium*³. Para isso, é necessário explorar as produções de sentido com vistas à visibilidade, no LinkedIn⁴, assim como as que expressam o *quiet quitting*, no Reddit⁵.

Dentro desses aspectos, são analisadas nuances acerca da construção do *ethos* do trabalhador nas redes, entendendo o seu lugar entre os dois polos de investigação: o do assalariado que utiliza seu tempo livre para realizar a gestão de visibilidade com vistas à carreira, e também a do movimento contrário, dos que utilizam as mídias digitais para disseminar um novo comportamento, o *quiet quitting*.

O PÊNDULO DO TRABALHO E SUAS EXPRESSÕES NAS REDES SOCIAIS

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

Por meio do trabalho, da contínua realização de necessidades, da busca da produção e reprodução da vida societal, a consciência do ser social deixa de ser epifenômeno, como a consciência animal

³ A palavra trabalho vem do latim *tripalium*, instrumento de tortura que originou o verbo *tripaliare* cujo primeiro significado era “torturar”.

⁴ Rede social utilizada majoritariamente para encontrar trabalho. Mais adiante há uma exploração mais detalhada da rede social.

⁵ Rede social composta por comunidades temáticas abertas onde os usuários não apresentam suas identidades reais, sendo a maioria dos perfis anônimos. Também se refina o entendimento desta rede mais adiante.

que, no limite, permanece no universo da reprodução biológica. A consciência humana deixa, então, de ser uma mera adaptação ao meio ambiente e configura-se como uma atividade autogovernada. (Antunes, 2015, p. 138)

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

Ou seja, a partir da transição humana de ser meramente biológico para ser social, que se constitui e se ressignifica a partir do trabalho, o sujeito o entende como parte importante da sua construção, e se realiza a partir dele. Ora, se o sujeito se constitui pelo labor, no contexto contemporâneo, de trabalho alienado e fetichizado pelo capital para que se torne mercadoria, assalariado, escasso e muito vezes, precarizado, tal constituição se dá por vias maculadas pela apropriação simbólica do trabalho pelo capital.

Nesse contexto, a visibilidade midiática, que na contemporaneidade também constitui o sujeito, expressa-se sob a perspectiva pendular do trabalho nas performances do LinkedIn e Reddit. O sujeito que se narra no LinkedIn, constrói seu *ethos* discursivo a partir do lado que dialoga com as honras do labor. Ao passo que o sujeito que performa sentidos sobre o *quiet quitting* no Reddit constrói um *ethos* ancorado na perspectiva do culto ao ócio, e do trabalho enquanto instrumento de sujeição.

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

Alinhadas à questão de uma vida com sentido no trabalho, as publicações no LinkedIn falam sobre valores humanos e éticos, o que para as empresas se traduz em *fit*

cultural, que no discurso circulante é o quanto o trabalhador se alinha com a identidade cultural das empresas contratantes, que também expressam seus valores, com vistas a criarem identidades para além do consumo de seus produtos e serem reconhecidas como entidades dotadas de significados. Neste sentido, “o consumidor vincula uma marca não só com a qualidade física do produto, mas com uma série de associações emocionais e sociais que ela transmite” (Vásquez, 2007, p. 201). O trabalhador, inserido no contexto das narrativas emocionais e sociais das marcas, também as performa. Dessa maneira, demonstrar no LinkedIn que seu trabalho é importante e também dotado de sentido reflete a necessidade humana de realização por meio dele, ao passo que expressar um ethos discursivo que demonstra que o trabalho é motivo de sofrimento, retrata a necessidade de encontrar sentidos para além da lógica neoliberal de culto ao trabalho.

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

VISIBILIDADE MUDIÁTICA NO LINKEDIN: um mal necessário ao trabalhador?

A relação entre mercado de trabalho e os regimes de visibilidade que se impõem por meio das redes sociais transformaram a maneira com a qual os sujeitos se relacionam com o trabalho. Pode-se dizer que ao realizar algum tipo de gestão de visibilidade no LinkedIn, o trabalhador exerce uma estratégia de autoridade e influência midiática e, uma vez que o trabalhador compõe a sociedade espetacular⁶, ele se constrói nas redes para ser visto, interiorizando tal construção que se observa externa (Karhawi, 2020), sendo assim, a constituição das subjetividades modernas permeia também a construção de um personagem visível nas redes, sustentando um regime de visibilidade pelo espetáculo que forja a constituição do *ethos*. Neste sentido,

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

⁶ A sociedade espetacular refere-se a Guy Debord, que definiu o espetáculo como o conjunto das relações sociais mediadas pelas imagens.

Com a massificação dos meios de comunicação, principalmente da televisão, há uma mudança significativa nos regimes de visibilidade, que passa a ser organizada a partir do espetáculo, ou seja, o olhar do outro agora são as telas da TV, que mais tarde evoluiria para as telas do celular.

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

No mundo do trabalho, o processo de “construir-se para ser visto” é expresso por meio da gestão de visibilidade que se opera no LinkedIn, com vistas a tornar-se atrativo para o mercado e aumentar a empregabilidade. Tal fato torna fundamental o entendimento dessa rede. Em 2021, o Brasil era o 4º maior mercado do LinkedIn no planeta, perdendo apenas para os Estados Unidos, Índia e China, e possuía mais de 51 milhões de usuários⁷.

As performances construídas nesta rede social têm como objetivo a “empregabilidade” do sujeito, independentemente do momento de carreira. Se desempregado, para a busca do emprego, se empregado, para a manutenção do emprego e busca por novas posições. Na mídia não faltam conteúdos que versam sobre a necessidade de “otimizar” o perfil na rede social para que o profissional apareça nas buscas feitas pelos recrutadores, a exemplo da matéria⁸ veiculada no jornal O Estado de São Paulo em novembro de 2022, intitulada “Como melhorar o perfil do LinkedIn e aumentar a chance de conseguir um novo emprego”. Além das dicas de otimização de perfil, a matéria indicava que 90% dos recrutadores usam a plataforma para contratar. Em artigo⁹ disponibilizado no próprio LinkedIn, o headhunter Brunno Di Sena Novaes explica quais os filtros mais utilizados pelos recrutadores na busca por profissionais e dá dicas como: tenha uma estratégia de SEO no seu perfil. Ou seja, a busca pelo emprego ou por uma nova colocação no mercado de trabalho agora demanda conhecimentos e habilidades até então específicas de determinados nichos profissionais, pois SEO é o que se entende por Search Engine

⁷ LinkedIn atinge 51 milhões de usuários no Brasil e receita global cresce 27%. Disponível em: encr.pw/mHbzM Acesso em: 10 fev. 2023.

⁸ Como melhorar o perfil do LinkedIn e aumentar a chance de conseguir um novo emprego. Acesso em: 04 mar. 2023. (11nq.com/0MAma)

⁹ Como os recrutadores buscam candidatos no LinkedIn. Acesso em: 04 mar. 2023. (11nk.dev/8libN)

Optimizer, ou seja, a otimização de canais para que se tornem relevantes em mecanismos de busca, como o Google, e neste caso, o LinkedIn.

Nessas circunstâncias, para os que não têm domínio das lógicas das redes, recolocar-se é uma tarefa difícil, já que não basta tornar-se personagem visível, é preciso dominar conceitos como SEO e entender sobre o algoritmo da rede, já que recrutadores utilizam ferramentas de buscas para encontrar profissionais. Tais questões contemporâneas estão relacionadas à exclusão, ao desemprego, às dinâmicas de descartabilidade das pessoas e suas capacidades de se “reciclarem”, dinâmica essa que é a base de uma sociedade onde se cria condições de escassez de postos de trabalho para que se aceite qualquer trabalho. É o que trata a tese de doutorado da pesquisadora Silvia Viana, apresentada em 2011, que originou a obra *Rituais de Sofrimento*, que faz um paralelo entre a dinâmica dos realities shows e o mundo do trabalho contemporâneo, e reflete sobre como ambos reproduzem as dinâmicas de uma sociedade pautada nos símbolos neoliberais:

A exclusão é uma decorrência lógica dessa narrativa factual e está manifestada na pobreza crescente, que já não é mais exclusividade dos países periféricos. Tudo isso fruto de um processo que os “marxistas distraídos” já há algum tempo – tempo demais – têm a “coragem antipopulista” de assumir necessário, a eliminação não é arbitrária. Os excluídos são aqueles que não puderam se reciclar e perderam o bonde da revolução produtiva em curso. (Viana, 2012, p. 58)

Neste sentido, o capital cria a escassez de postos de trabalho e depois vende a narrativa de geração de empregos como responsabilidade social. Na sociedade do consumo, o emprego é colocado no mesmo patamar de uma mercadoria, portanto deve-se investir tempo e dinheiro na “empregabilidade”, ou seja, em cursos, roupas, relações, o chamado “networking”. Investir tempo na produção de conteúdo no LinkedIn faz parte desse “trabalho para trabalhar”, independentemente de se estar empregado ou não. “Estamos assim submetidos à circularidade insolúvel de trabalhar arduamente e a qualquer preço para conseguirmos permanecer trabalhando ou para ‘arrumar trabalho’”. (Viana, 2012, p. 65).

Essa dinâmica parece ter ainda mais relevância nos grupos historicamente subalternizados. Pesquisa realizada pela agência Gombo¹⁰ com 2.977 usuários da rede, em agosto de 2022, mostrou que 60% das pessoas que usam o LinkedIn são mulheres, o que pode denotar que elas têm maior preocupação com a gestão de visibilidade com vistas ao

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

emprego. Em contrapartida, no LinkedIn, de acordo com a mesma pesquisa, é baixa a participação de pardos e pretos, apenas 10% dos pesquisados se autodeclararam pretos, e 24% pardos. Já os que se autodeclararam brancos são a maioria no LinkedIn, 63%. O número baixo de pardos e pretos na plataforma reflete o racismo estrutural que exclui, subalterniza e empurra essas populações para subempregos, informalidade e precarização, uma vez que os empregos no LinkedIn geralmente são ofertados em regime de contratação CLT ou Pessoa Jurídica, sendo o contrato na modalidade PJ uma maneira de precarização do trabalho também. Para os historicamente subalternizados, o LinkedIn não se configura como uma forma de se procurar emprego.

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

EXPRESSÕES DO *QUIET QUITTING* NO REDDIT: contraposições à cultura do trabalho no grupo Antitrampo

No Reddit é possível enxergar o outro lado do pêndulo em discursos do grupo Antitrampo que retratam, além do *quiet quitting*, a necessidade de se ter um emprego, a infelicidade de se estar nele e as reflexões que isso suscita. Mesmo não sendo uma das redes sociais mais populares no Brasil, o Reddit vem ganhando expressividade. Criado em 2005, tem expandido o número de usuários no país por meio de comunidades exclusivas do público brasileiro, fato que gerou a disponibilização do aplicativo em versão traduzida para o português¹¹. A rede é composta em sua maioria por usuários anônimos que compartilham conteúdos em inúmeras comunidades.

¹¹ Comunidades orgânicas, bolhas e polêmicas fazem Reddit crescer no Brasil. Disponível em: encr.pw/uUzvF
Acesso em: 01 abr. 2023.

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

Uma pesquisa¹² realizada no Reino Unido nesse período com 6.000 trabalhadores apontou que 69% deles planejavam mudar para uma nova função nos próximos meses, e 24% pretendiam mudar de três a seis meses. No Brasil, dados do Ministério do Trabalho mostraram que entre janeiro e maio de 2022, o número de trabalhadores com carteira assinada que deixaram seus empregos voluntariamente bateu recorde, chegando a 2,9 milhões¹³. O texto “O que está por trás da “Grande Renúncia?”, publicado no site da Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV), unidade técnico-científica da Fiocruz, traz dados do perfil dos trabalhadores que aderiram à “Grande Renúncia”. Um perfil jovem, de classe média, consciente de que são falaciosas as promessas de salvação quase espiritual pelo trabalho.

Esse perfil jovem e consciente tece os sentidos do Antitrampo no Reddit, cuja identidade preservada pelo anonimato da plataforma, permite o debate de temas como qualidade de vida, meritocracia, direitos trabalhistas e práticas de Recursos Humanos, fora do viés do neoliberalismo e do conservadorismo. Diferentemente do LinkedIn, onde por necessidade expressa-se um *ethos* relacionado à seriedade, saúde mental, profissionalismo e superação, no Antitrampo do Reddit os sentidos refletem um *ethos* que retrata sujeitos cansados e com a saúde emocional abalada, mas ainda assim, bem-humorados já que o uso de memes é frequente na rede social em questão. Além disso, a menção ao LinkedIn é constante, sob o apelido de *LinkedInsey*, uma analogia à forma como mesmo eventos

¹² A Grande Demissão': quase um em cada quatro trabalhadores do Reino Unido planeja mudar de emprego. Disponível em: enr.pw/N4Cn5. Acesso em: 01 abr. 2023.

¹³ O que está por trás da ‘Grande Renúncia? Disponível em: enr.pw/lrgcc. Acesso em: 01 abr. 2023.

traumáticos do mundo do trabalho, como uma demissão, costumam ser narrados por lá em posts de agradecimento, sob eufemismos como “fim de ciclo”, em que a empresa é exaltada e ignora-se o aspecto perturbador da demissão. Ou seja, para os membros do Antitrampo, o LinkedIn é a terra da fantasia.

Além do humor, as expressões do Antitrampo retratam a necessidade de trabalhar dos sujeitos. Os posts versam sobre a dificuldade de se conseguir emprego num mercado de escassez de posições de trabalho; os processos seletivos de alta complexidade, cheios de etapas, perguntas antiéticas e solicitações abusivas de compartilhamento de informações pessoais; e também revelam o quanto o trabalho é importante para ter o mínimo de dignidade social, a partir de uma perspectiva em que o trabalho é elemento essencial para não ser classificado com um desviante num regime de disciplina pela visibilidade. Ainda assim, os posts consideram que o trabalho é parte de uma lógica torturante que sequestra tempo de vida. No Reddit, o trabalhador não precisa fundir a sua identidade com as noções de sucesso das lógicas neoliberais, em que é quase blasfêmia expressar o trabalho na sua raiz etimológica de *tripalium*.

BREVES APONTAMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo, como já mencionado, possui dois objetivos que se originam de uma perspectiva pendular do trabalho: compreender como a visibilidade influencia a procura por emprego e a mobilidade social do indivíduo, e analisar as contraposições existentes às demandas de visibilidade nos discursos do *quiet quitting*. Para isso, observam-se as produções de sentidos com vistas à visibilidade, no LinkedIn, e as de preservação da saúde física e mental por meio da expressão do *quiet quitting*, no Reddit.

A pesquisa, de caráter qualitativo e exploratório, busca entender as expressões do pêndulo do trabalho a partir das redes sociais, por isso adota-se a Análise de Discurso para evidenciar os discursos em circulação nesses espaços, a construção do *ethos*¹⁴ dos sujeitos de pesquisa e aquilo que se revela no não-dito (Orlandi, 2012). Ressalta-se que a Análise do Discurso não revela sentidos “ocultos” ou sentidos “verdadeiros”, mas sim o real sentido em sua materialidade linguística e histórica. Materialidade essa que se revela também nos dispositivos teóricos trabalhados até aqui que direcionam a relação com os sujeitos de

¹⁴ Entende-se por *ethos* a maneira com a qual o enunciador se constrói na interação com os seus interlocutores ou a posição ocupada pelo sujeito dentro do discurso (Maingueneau, 2011). A escolha pela noção de *ethos* dentro da disciplina de análise do discurso se dá para entendimento das questões relacionadas à construção do “eu” por meio de enunciação (Maingueneau, 2011).

pesquisa, permitindo que se trabalhe no entremeio da descrição com a interpretação (Orlandi, 2012).

De forma prática, foram realizadas três etapas empíricas de pesquisa: 1) análise de postagens de uma trabalhadora que produz conteúdo no LinkedIn; 2) análise de postagens do grupo Antitrampo; 3) análise de respostas a um questionário, elaborado pelas autoras, de trabalhadores nas redes sociais digitais. Os tópicos seguintes se debruçam sobre cada uma dessas etapas.

PRODUÇÕES DE SENTIDO SOBRE A GESTÃO DE VISIBILIDADE NO LINKEDIN

Para entender as produções de sentido coletivas e individuais sobre a gestão de visibilidade no LinkedIn, adotou-se a análise do discurso das postagens no LinkedIn de Carolina Figueira¹⁵, e a produção de sentidos capturadas em entrevista realizada em 28 de abril de 2023. Carolina mora em São Paulo, tem 36 anos, é formada em Administração com ênfase em Marketing e Negócios e trabalha no setor de telecomunicações. No LinkedIn, entre outros temas, ela fala sobre liderança feminina e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, pautas que contrastam com as do discurso circulante, uma vez que modelos de liderança possuem vieses masculinos e o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho não é valorizado em uma sociedade que glamouriza o excesso de trabalho. Carolina também é facilitadora do *I'am Remarkable*¹⁶, do Google, iniciativa global de capacitação da *big tech* que aborda técnicas de autopromoção no trabalho, principalmente para grupos historicamente subalternizados – atuação, inclusive, que justificou a escolha de Carolina como sujeito de pesquisa. Além disso, ela usa o LinkedIn para dar visibilidade à sua trajetória profissional, se autopromover e ajudar outras pessoas a ingressarem na carreira de *Product Owner*¹⁷. Entende-se que esses fatores compõem uma “persona” que representa o eixo da visibilidade do estudo.

Carolina começou a produzir conteúdo mais ativamente em 2019, depois de uma promoção e de conquistar uma posição de liderança no grupo afirmativo de mulheres da empresa em que trabalha. As ações dessa frente criavam oportunidades de geração de conteúdo, e ela aproveitou a onda. No LinkedIn de Carolina, foram observadas 57 postagens,

¹⁵ Perfil de Carolina Figueira no LinkedIn. Disponível em: <https://www.linkedin.com/in/carolina-figueira-1012/>. Acesso em: 14 mai. 2023.

¹⁶ Google I'm Remarkable. Disponível em: <https://iamremarkable.withgoogle.com/>. Acesso em: 19 mai. 2023.

¹⁷ Conheça as funções de um Product Owner e sua importância nos projetos ágeis. Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/product-owner/>. Acesso em: 19 mai. 2023.

dos períodos de 15 de maio de 2022 até 15 de maio de 2023. A partir desse filtro, os posts foram analisados sob três aspectos, levando em consideração a posição discursiva de seus conteúdos: métodos de trabalho, liderança e mulheres no mercado de trabalho, temas que predominam em seu *feed*. Nos posts sobre métodos de trabalho, Carolina escreve sobre *Scrum*¹⁸, tipo de metodologia de gestão de produtos, especialmente os digitais, como aplicativos. O *Scrum*, como uma metodologia de trabalho, está hoje para o mercado de serviços como a metodologia taylorista estava para um mercado produtivo predominantemente industrial. Trata-se de uma habilidade técnica requisitada pela indústria de produtos digitais. Nos posts sobre *Scrum*, a posição discursiva ocupada por Carolina é a de especialista no tema. Nesse sentido, convém ressaltar que posição discursiva é a que o indivíduo ocupa para ser sujeito do que diz, ela não se relaciona à subjetividade, mas a um "lugar" ocupado pelo sujeito (Orlandi, 2012, p. 49).

Nos posts sobre **liderança** as produções de sentidos sobre as chamadas *soft skills*¹⁹ aparecem. Para analisar esse aspecto discursivo, é necessário revisitar brevemente as produções de sentido sobre liderança. O tema liderança permeia as disciplinas de administração, as áreas de filosofia, sociologia, e também os discursos das redes sociais. Além disso, liderança é um tema amplamente citado no LinkedIn, por ser uma habilidade requisitada para ser bem-sucedido em cargos gerenciais. No LinkedIn de Carolina, o tema liderança se relaciona a outros sentidos, como o feminino e a empatia, em contraposição aos discursos circulantes que vinculam o líder à figura masculina, guiada por um certo pragmatismo. Neste sentido, é necessário destacar que ainda são poucas as posições de liderança ocupadas por mulheres. Relatório divulgado pelo Bloomberg apontou que as mulheres ocupam apenas 8% dos cargos de CEO nas empresas²⁰, portanto, a posição discursiva de Carolina difere do discurso circulante, trazendo uma perspectiva alternativa sobre liderança para seus seguidores.

Na posição discursiva de mulher que ocupa um cargo de nível gerencial, Carolina, de maneira geral, evidencia sentidos relacionados ao desenvolvimento da carreira de mulheres, assunto que, segundo ela, fica reservado ao espaço profissional que é o LinkedIn, conforme exposto em entrevista: “Para mim, eu tenho muito claro que o LinkedIn é uma rede social

¹⁸ Scrum é uma metodologia de gestão de trabalho usada majoritariamente nas empresas de tecnologia. Disponível em: <https://www.scrum.org/>. Acesso em: 14 mai. 2023.

¹⁹ As *soft skills* são competências pessoais requisitadas de um profissional de acordo com o cargo que ocupa, a exemplo, liderança para gerentes, ou capacidade de lidar com ambiguidades para consultores.

²⁰ “Mulheres ocupam apenas 8% dos cargos de CEO nas empresas, mostra relatório da Bloomberg”. Disponível em: <https://l1nk.dev/gdw5L>. Acesso em: 19 mai. 2023.

profissional, o que quero dizer é que muitas coisas eu posto no Instagram, eu não posto no LinkedIn.”

Para ela, o LinkedIn possibilita dar visibilidade do seu perfil para o mercado e ser reconhecida como referência em sua área, evitando assim ser lembrada exclusivamente pela empresa que trabalha. Pode-se dizer que a posição discursiva que Carolina adota no LinkedIn dialoga com a negociação das subjetividades pelas lógicas do mercado. Neste sentido de acordo com Sibilía (2016, p. 413):

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

Ela lembra que as interações no LinkedIn são planejadas, ao passo que nas demais redes sociais, o compartilhamento de conteúdo segue um ritmo mais espontâneo, e traz como exemplo que dificilmente posta conteúdo no LinkedIn aos finais de semana, uma vez que na mesma rede seu discurso é sobre a necessidade de descanso nos momentos destinados a ele. Portanto, postar nos finais de semana seria contraditório, revelando no discurso o trabalho de produzir conteúdo para o LinkedIn. Entretanto, para Carolina, o trabalho de construção de sua imagem profissional é uma escolha, ela não usaria esse tempo para outras atividades, e consegue conciliar tempo na rede e fora dela. Ela ressalta que uma das reflexões que faz é: se ela tem tempo para um post aleatório no Instagram, deveria ter também para um mais estruturado no LinkedIn, que poderia agregar no âmbito profissional. Evidencia-se, assim, uma gestão de tempo própria para efetivar o “trabalho para trabalhar” (Viana, 2012).

Em 2020, durante a pandemia de Covid-19 e em *home office*, Carolina usou o tempo que seria o do deslocamento diário para entender a rede fazendo cursos. Com isso, começou também a produzir conteúdo relacionado a produtos digitais, área de interesse de migração de carreira para ela na época, o que a fez receber propostas de emprego. Apesar disso, ela não atribui sua ascensão no emprego de maneira objetiva ao LinkedIn, mas sim a um conjunto de estratégias de carreira. Ela ressalta que as propostas de trabalho e os contatos profissionais gerados a partir do LinkedIn fortaleceram a sua imagem e lhe deram autoconfiança. Uma vez que a autoconfiança se dá por vias subjetivas e as redes sociais se configuram como dispositivos para construção do eu e, conseqüentemente, de sua subjetividade, as produções de sentido sobre autoconfiança podem ser analisadas à luz das redes e relacionadas à autoestima, sendo esta “particularmente significativa em um contexto

de radicalização da responsabilidade por si mesmo nos diversos setores da vida privada e pública contemporâneas” (Bruno, 2013, p. 71). Dessa maneira, compreende-se no discurso, que na contemporaneidade a autoestima é fator determinante de participação social.

Outra condição apontada por Carolina é o fato de que as demais redes também influenciam na construção da imagem, e que quando se tem um cargo de nível gerencial, tal fato pode ser controverso. Seu Instagram é fechado, mas algumas pessoas do trabalho estão nele. Carolina se posiciona politicamente nessa rede, deixando claro suas preferências políticas e visões de mundo, porém com algumas ressalvas, pois já vivenciou experiências nas quais as opiniões expressas por ela nas redes sociais foram confrontadas com situações corriqueiras relacionadas ao contexto do trabalho. Como Carolina fala abertamente sobre mulheres e mercado de trabalho, conta que já foi questionada por um homem se na disputa por um cargo, ela privilegiaria uma mulher por conta da sua “militância”. “Existe um viés ideológico do sentido de espelhamento. Eu quero que essa mulher cresça, assim como eu cresci, mas se ela não tiver as competências necessárias, ela não vai.” Carolina acredita que mesmo que trabalhasse com arte, por exemplo, seria necessário falar sobre isso nas redes, o que revela por meio do não-dito (Orlandi, 2012) que, na contemporaneidade, a necessidade de sobrevivência do sujeito será sempre permeada pelas redes.

PRODUÇÕES DE SENTIDO SOBRE O *QUIET QUITTING* NO GRUPO ANTITRAMPO DO REDDIT

Para entender as produções de sentido sobre o *quiet quitting*, adotou-se a análise dos discursos do grupo Antitrampo e de questionário que circulou nas redes sociais das autoras entre 18 de março e 18 de abril de 2023. Em média, o grupo recebe 150 posts por semana e foram observadas 44 postagens²¹ que traziam o termo *quiet quitting*, o qual foi mencionado a primeira vez no grupo em 2021. A partir desse filtro, os posts foram analisados sob três aspectos, levando em consideração como era tratado o *quiet quitting* dentro do conteúdo: **relato, repost e debate**²².

Na categoria **relato**, em 24 posts, entre outros aspectos, observa-se um discurso marcado pela relação conflituosa entre “ser a favor” do *quiet quitting* e fazê-lo efetivamente.

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

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

Em um dos relatos, o usuário se diz “a favor” desde que não o afete e narra o infortúnio de conviver com um colega que falta ao trabalho, e como isso o sobrecarrega. Outro post versa sobre *quiet quitting* na área da saúde e as questões éticas em jogo nesse mercado. Em um dos posts analisados, escrito de forma anônima, um dos participantes do grupo relata:

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

Nesse sentido, realizar o *quiet quitting*, algumas vezes, implica em uma desorganização das relações e dos valores éticos, sobretudo em alguns setores do mercado. O relato do participante do grupo Antitrampo revela os conflitos postos pelo trabalho e, em última análise, evidencia que “uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho” (Antunes, 2015, p. 173). Ou seja, mesmo tendo consciência de que se fazer somente o acordado no contrato de trabalho é o ideal para a preservação da própria saúde física e mental, as estruturas laborais e a precarização colocam o trabalhador diante de dilemas éticos que impossibilitam essa escolha.

Na categoria **repost**, além de memes e postagens de outras redes, o discurso que se coloca em circulação é aquele enunciado pela mídia tradicional a partir do compartilhamento de matérias sobre o sobre *quiet quitting* e/ou matérias que tratam de termos similares e dissidentes, como o *quiet thriving*, que seria algo na linha de prosperar silenciosamente, mudança de mentalidade no trabalho para proteger a saúde mental e crescer na carreira; *FatFIRE*, sigla em inglês da junção da palavra “gordura” (*fat*) com os termos Financial Independence e Retire Early, que pode ser traduzido como trabalhar muito para garantir uma bela aposentadoria²³; e o *quiet firing*, nome dado em 2023 à antiga prática que as empresas adotam de deixar o trabalhador “na geladeira” quando se deseja obriga-lo a pedir demissão.

Na categoria **debate**, 3 postagens versam sobre as contradições do termo *quiet quitting*. Para os participantes do grupo, o termo *quiet quitting* e sua tradução, demissão silenciosa, são equivocados. O discurso em questão parte do pressuposto de que fazer somente o que determina o contrato de trabalho não deveria resultar em demissão, e revela por meio do não-dito que é costumeira a prática de entregar mais do que o acordado no contrato de trabalho. Em um dos posts, lê-se:

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

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

O relato do participante evidencia um sistema de exploração da força de trabalho nos contextos corporativos. Nas palavras de Viana (2012, p. 58), o que o trabalhador em questão revela é “[...] o sacrifício violento de si e dos outros em nome da permanência” nos espaços de trabalho. Ou seja, está posto que se deve lutar contra a exclusão do mercado. Mas, para isso, deve-se, igualmente, comprometer-se a partir do próprio corpo, da própria força de trabalho, mesmo em cenários de exploração e precarização. Assim, evidencia-se, no discurso do participante, que o *quiet quitting* seria apenas um cenário em que o trabalho não requereria um *sacrifício violento e si*.

Por fim, para extrapolar o contexto das redes sociais e para analisar o pêndulo do trabalho também nas produções de sentidos de trabalhadores fora do LinkedIn ou do Reddit, as autoras criaram um questionário e o circularam via *Google Forms*, entre os dias 18 de março e 18 de abril de 2023. O formulário era anônimo para preservar a identidade dos que admitiam realizar o *quiet quitting* e trazia 16 perguntas, abertas e fechadas, que tinham como objetivo compreender se as pessoas se entendiam como praticantes do *quiet quitting*, e a produção de sentidos sobre qualidade de vida, empregabilidade e produtividade no trabalho, aspectos que permeiam o fenômeno. O questionário obteve 43 respostas e, nesse sentido, é importante destacar dois aspectos: que a pesquisa teve caráter qualitativo e exploratório, por isso, não se pretende generalizar seus resultados, e que buscou-se obter maior quantidade de material de análise por meio dos questionários, uma vez que, conforme já mencionado, são incomuns as expressões visíveis sobre a demissão silenciosa nas redes para além dos grupos anônimos de discussão. Além disso, como o formulário circulou nas redes sociais das pesquisadoras, pode haver certo “enviesamento algorítmico” da amostra reunida e, neste aspecto, alguns dados são relevantes para entender essa perspectiva em relação aos respondentes: 77% são mulheres, 67% se autodeclararam brancos, 46% possuem pós-graduação concluída, 60% são celetistas.

O questionário apresentou questões sobre equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e à vida pessoal, e traziam termos como saúde, família e lazer; sobre *quiet quitting* e, também, sobre gestão de visibilidade com fim de empregabilidade. Para este artigo, interessam as respostas acerca do *quiet quitting* que apareceu como uma postura comum entre 52% dos respondentes da pesquisa. No grupo que admitia a prática da demissão silenciosa, revela-se um discurso contrário ao da adaptação ao sofrimento no trabalho. A adesão ao *quiet quitting* se mostra como uma forma de preservação da saúde mental e física, em oposição à dor e ao sofrimento como triunfos (Viana, 2012). Além disso, os adeptos do *quiet quitting* também afirmam que a prática tem impactado, por exemplo, na melhoria da qualidade do sono e na diminuição do estresse.

Entretanto, revelou-se também um discurso relacionado à responsabilidade, definição de prioridades no dia a dia e, contraditoriamente, trabalhar além do contratado, porém dentro de um limite de horas. Ou seja, em certa medida, há aí uma fragmentação do discurso circulante sobre gestão do tempo. De acordo com Orlandi, a memória discursiva “sustenta o dizer na estratificação de formulações já feitas, mas ‘esquecidas’, e vão construindo uma história dos sentidos” (Orlandi, 2012, p. 55). As respostas abertas às perguntas evidenciam um *ethos* de um sujeito implicado nas dinâmicas de trabalho, em um esforço de mostrar que trabalhar “apenas” o mínimo esperado não é sinônimo de ser um mau trabalhador. “Durmo melhor, estou mais tranquila, priorizo as minhas necessidades, sem, contudo, deixar de ser responsável com minhas tarefas no trabalho, apenas mudei as minhas prioridades.” Há ainda relatos que apontam que o *quiet quitting* é possível desde que “a pessoa trabalh[e] de forma eficiente”. Ou seja, não se abre mão do discurso neoliberal da eficiência dos sujeitos e da autogestão de si, mesmo que sob uma nova premissa de trabalho. A busca por equilíbrio, por um ajuste no pêndulo do trabalho, se coloca em enunciações aparentemente contraditórias – “Eu tento fazer além do meu trabalho, mas tudo dentro de seus prazos com organização e tempo de entrega” –, mas que guardam as complexidades das dinâmicas do trabalho contemporâneo, que sim, acreditam ter mobilidade social. Mais respostas podem revelar uma aparente contradição: “[...] sei que, apesar de não acreditar que seria demitida se fizesse exatamente meu job description, sei que na área de comunicação não vou crescer se não for além”. Na lógica neoliberal do mercado, o trabalhador deve encontrar maneiras de fugir da *exclusão* imposta pela escassez de vagas e “mesmo os assim chamados bem-sucedidos de uma empresa não podem ‘baixar a guarda’; todos compartilham o triste saber segundo o qual aquele que para de se debater afunda” (Viana, 2012, p. 62).

A última pergunta era aberta e objetivava entender a produção de sentidos sobre a posição que o trabalho ocupa na vida das pessoas: *Você acredita no trabalho como uma maneira de ter mobilidade social, felicidade e realização, ou acredita no trabalho como uma maneira de sobreviver apenas?* Entre os discursos reproduzidos com mais frequência para a pergunta estão os relacionados ao trabalho com propósito, ao trabalho como meio de sobrevivência, mas com oportunidades de conexões pessoais, ao trabalho como meio de realização pessoal, e ao trabalho como fator de mobilidade social.

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

No que se refere aos discursos sobre o trabalho como meio de ascensão social, é preciso considerar novamente o “enviesamento algorítmico”, porque, apesar do material analisado revelar que existe a crença na mobilidade social por meio do trabalho, houve menção de recorte social. “O trabalho pode ser o fator X para a transformação social em certos recortes, mas no contexto Brasil, hoje, a população média trabalha apenas para sobreviver.”

Para além das contradições postas pela própria lógica do pêndulo do trabalho, o que o respondente em questão revela em sua resposta é a extrapolação da imagem do proletariado do século XIX estritamente industrial e fabril *versus* o proletariado contemporâneo, “qualificado e intelectualizado”, (no sentido que o capital lhe confere)” (Antunes, 2015, p. 198) que atua no chamado trabalho imaterial, “realizado nas esferas da comunicação, da publicidade e do marketing, próprias da sociedade do logotipo, da marca, do simbólico, do involucral, do supérfluo, do informacional” (Antunes, 2015, p. 249). Compreende-se como classe trabalhadora hoje, os sujeitos que vivem da venda de sua força de trabalho, assalariados e desprovidos dos meios de produção (Antunes, 2015). Nesse sentido, quando é mencionado que a mobilidade social por meio do trabalho não é alcançada em alguns recortes, relaciona-se o discurso ao subproletariado moderno, fabril e de serviços, que é *part time*, caracterizado pelo trabalho temporário, pelo trabalho precarizado, como mapeado por Antunes (2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo foi elaborado para articular perspectivas sobre dois fenômenos do mundo do trabalho contemporâneo que acontecem a partir das redes sociais: a visibilidade

para fins de empregabilidade e o *quiet quitting*. Dentro dessa perspectiva, se evidencia uma contradição posta, inerente ao trabalho, que se renova nas lógicas digitais.

De um lado do pêndulo, aquele em que o trabalho é associado com a ideia de honra e felicidade, buscou-se olhar as dinâmicas dentro do LinkedIn, afim de compreender em que medida a gestão da visibilidade auxilia os trabalhadores na obtenção de emprego, promoções e na manutenção do emprego atual. Ao que se pôde apreender os discursos que circulam em relação ao que se entende por uma atuação efetiva nos espaços de trabalho, ou o que vem a ser *produtividade*: o envolvimento em “projetos” de construção de imagem pessoal, o consumo constante de cursos para se manter “atualizado”. Entretanto, não é suficiente agregar conhecimento da área de atuação e aplicar no dia a dia de trabalho, é preciso torná-los visíveis nas redes, produzindo conteúdo e criando discursos para compor uma marca pessoal, ou seja, um ciclo infinito de consumo, produtividade e visibilidade.

Do lado oposto do pêndulo do trabalho, associado com a ideia de martírio e sofrimento ou o *tripalium*, objetivou-se analisar as estratégias desenvolvidas pelos indivíduos para se desvincularem dessa dinâmica. O que se revela é a construção de uma visibilidade anonimizada. Os sujeitos estão visíveis nas dinâmicas das redes sociais, no Reddit, mas de forma anônima. Deste lado, o estudo compreendeu o *quiet quitting* como um padrão que torna o sujeito um “desviante” da norma e, neste cenário, usar o anonimato para narrar-se, configura como estratégia para se constituir fora da norma sem impactar uma possível mercantilização do eu em outras dinâmicas do digital, como o próprio LinkedIn, por exemplo. Além disso, o termo *quiet quitting* mostrou-se equivocado, de acordo com os trabalhadores, uma vez que não se trata de uma estratégia de demissão silenciosa, mas de atendimento às exigências do trabalho; nem mais, nem menos.

Mas, de acordo com Antunes (2015), há outro movimento pendular no mundo do trabalho. De um lado poucos encontram trabalho e trabalham muito quando o encontram, levando a estados de perda de saúde física e mental, e de outro há uma grande parcela de pessoas que não conseguem trabalho ou estão trabalhando de maneira precarizada, por isso é considerável que o trabalhador se torne personagem visível. Dentro desse contexto, “ver e ser visto não implica apenas circuitos de controle, mas também de prazer, sociabilidade, entretenimento, cuidado consigo e com o outro” (Bruno, 2013, p. 67). Além disso, realizar a gestão de visibilidade com vistas ao trabalho está relacionado à sabedoria de construir uma *face pública e social de si mesmo*, adaptando aquilo que se mostra de acordo com a *audiência esperada* (Bruno, 2013) – como um possível empregador.

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

Por fim, é importante destacar que ambos os lados, aqui personificados em Carolina Figueira e Sujeitos Anônimos, se narram nas redes como indivíduos inseridos em uma construção social do trabalho, e a partir disso, constituem-se a si mesmos. Na prática, os dois lados do pêndulo são inerentes ao sujeito, entretanto, suas performances se dão por vias e motivações afastadas, dada a necessidade de gestão de visibilidade que se pauta na performance para tornar-se produto atrativo na prateleira do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 5. ed. São Paulo. Boitempo, 2015.
- BRUNO, F. **Máquinas de ver, modos de ser**: vigilância, tecnologia e subjetividade. Porto Alegre, Sulina, 2013.
- FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir**. Petrópolis, Vozes, 1983
- KURZ, R. **Manifesto contra o trabalho – Grupo Krisis**. Tradução Heinz Dieter Heidemann e Cláudio R. Duarte, 1999.
- KARHAWI, I. **De Blogueira a Influenciadora**: Etapas de profissionalização da blogosfera de moda brasileira. 1. ed. São Paulo. Sulina, 2020.
- ORLANDI, E. P. **Análise de discurso**: princípios e procedimentos. 10. ed. Campinas, SP: Pontes, 2012.
- SIBILIA, P. **O show do eu**: a intimidade como espetáculo. 2. ed. Rio de Janeiro, Contraponto, 2016.
- VÁSQUEZ, R. Identidade de marca, gestão e comunicação. *Organicom*, São Paulo, v.4, n.7., pg-198-211, dez.2007. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/138952/134300>. Acesso em: 28 nov. 2021.
- VIANA, S. **Rituais de sofrimento**. 1. ed. São Paulo. Boitempo, 2012.



DOI: <https://doi.org/10.32459/2447-8717e268>

Artigo recebido em: 2023-07-26
Artigo aprovado em: 2023-11-24
Artigo publicado em: 2023-12-07