

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

LAÍS GABRIELA IZIS DE SANTANA

**O FENÔMENO DO QUIET QUITTING FACE AO CENÁRIO DA LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA BRASILEIRA**

Recife-PE

2024

LAÍS GABRIELA IZIS DE SANTANA

**O FENÔMENO DO QUIET QUITTING FACE AO CENÁRIO DA LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA BRASILEIRA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Católica de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestra em Direito na Área de Concentração: Direito, Processo e Cidadania e Linha de Pesquisa: Jurisdição, Cidadania e Direitos Humanos, sob o grupo de Estudos Latino-Americanos em Direitos Humanos – EELLAS.

Orientador: Fábio Túlio Barroso.

Recife-PE

2024

S232f Santana, Laís Gabriela Izis de.

O fenômeno do quiet quitting face ao cenário da legislação trabalhista brasileira / Laís Gabriela Izis de Santana, 2024.

112 f. : il.

Orientador: Fábio Túlio Barroso.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Católica de Pernambuco. Programa de Pós-graduação em Direito. Mestrado em Direito, 2024.

1. Direito do trabalho - Brasil. 2. Satisfação no trabalho.
3. Recursos humanos - Aspectos psicológicos.
4. Comportamento organizacional. I. Título.

CDU 34:331(81)

Luciana Vidal - CRB-4/1338

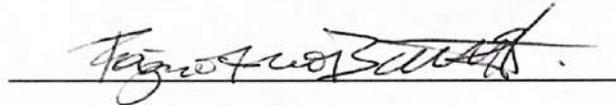
LAÍS GABRIELA IZIS DE SANTANA

**O FENÔMENO DO QUIET QUITTING FACE AO CENÁRIO DA
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Católica de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito na Área de Concentração: Direito, Processo e Cidadania e Linha de Pesquisa: Jurisdição, Cidadania e Direitos Humanos, sob o grupo de Estudos Latino-Americanos em Direitos Humanos – EELLAS.

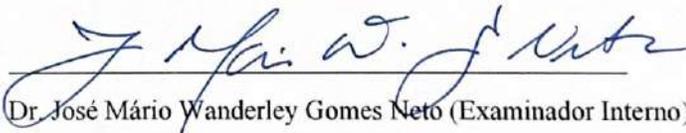
Data de Aprovação: 27/03/2024

Banca Examinadora:



Prof. Dr. Fábio Túlio Barroso (Orientador)

Universidade Católica de Pernambuco - UNICAP



Prof. Dr. José Mário Wanderley Gomes Neto (Examinador Interno)

Universidade Católica de Pernambuco - UNICAP



Prof(a). Dra. Fernanda Barreto Lira (Examinadora Externa)

Universidade de Pernambuco – UPE

AGRADECIMENTOS:

Não poderia deixar de agradecer a Deus pela graça de realizar esse sonho de me tornar mestra.

Aos meus pais, que tanto me apoiaram e sonharam junto comigo. Que vibraram junto desde as etapas de provas de ingresso.

Ao meu namorado, que pacientemente sempre me incentivou e comemorou as etapas superadas.

E aos Professores e Doutores que cruzei durante essa jornada, em especial, ao meu orientador Prof. Dr. Fábio Tulio Barroso, que, com muita educação, paciência, gentileza e maestria me conduziu ao crescimento pessoal e acadêmico. Além disso, me conferiu a honra de dividir publicação de artigo jurídico em revista de Qualis.

Aos Examinadores Prof. Dr. José Mário Wanderley Gomes Neto e a Prof(a). Dra. Fernanda Barreto Lira, agradeço imensamente a humildade e o carinho de aceitarem fazer parte desse momento tão especial em minha vida, inclusive por compartilharem o tempo e a sabedoria nas considerações dessa pesquisa.

A todos, minha imensa gratidão.

RESUMO:

Diante de um cenário de trabalho capitalista, de produção célere, com valorização da tecnologia e precarização de mão de obra, surge um fenômeno realizado pela classe trabalhadora: o quiet quitting. Essa nomenclatura que ganhou destaque em 2022, por meio de um vídeo publicado em rede social pelo autor Zaid Khan, veio para simbolizar um comportamento onde os trabalhadores, desgastados pela relação de trabalho, não desempenhavam sua função com ânimo. Convém destacar que o alerta sobre o quiet quitting também emergiu em razão de uma pesquisa que identificou a realidade e o crescimento de trabalhadores desengajados nos Estados Unidos da América. A partir desse panorama, em se tratando de um fenômeno novo e preocupante, alguns doutrinadores começaram a traçar informações a respeito desse assunto que assume a importância de um caráter transcendental em abraçar áreas como o direito, a sociologia e a economia. No caso da presente pesquisa e considerando que essa prática pode ocorrer em diversos cenários laborais, observa-se o seguinte problema: há licitude do fenômeno do quiet quitting diante do cenário da legislação trabalhista brasileira? Nesse sentido, aponta-se como concentração do estudo a curiosidade que se desperta em torno da existência do quiet quitting no Brasil e sobre seu espaço no ordenamento pátrio. Elucida-se como objetivo geral observar o quiet quitting face ao cenário da legislação trabalhista brasileira, trazendo, portanto, dados e informações que possam complementar o tema. No entanto, para alcançar esse resultado, a investigação permeia o entendimento do quiet quitting como ponto inicial, fomentando, inclusive, pontos implícitos não esclarecidos. Em seguida, adentra-se no conhecimento sobre o cenário brasileiro em relação ao tema, dividindo-se em dois capítulos que tratam: as percepções que levam à realidade do quiet quitting no Brasil; e a observação do quiet quitting à luz da legislação trabalhista brasileira. No tocante ao entendimento da pesquisa, convém destacar que apresenta um teor conceitual de estudo teórico e dogmático, somando-se a uma metodologia de pesquisa bibliográfica, de investigação de textos físicos e eletrônicos, de livros, artigos, revistas e periódicos. Além disso, serão instrumentos de análise, pesquisas com dados sociais, jurisprudências e noticiários em torno do assunto. Nesse sentido, pode-se ressaltar que se trata de uma pesquisa que almeja destrinchar e somar informações a respeito do tema recente e ainda pouco desenvolvido.

Palavras-chave: Quiet Quitting; Desengajamento; Trabalho; Resistência.

ABSTRACT:

Faced with a scenario of capitalist work, of rapid production, with the valorization of technology and precarious labor, a phenomenon arises carried out by the working class: quiet quitting. This nomenclature, which gained prominence in 2022, through a video published on social media by author Zaid Khan, came to symbolize a behavior in which workers, worn out by the work relationship, did not perform their role with engagement. It is worth highlighting that the warning about quiet quitting also emerged due to a survey that identified the reality and growth of disengaged workers in the United States of America. From this panorama, as it is a new and worrying phenomenon, some scholars began to provide information about this subject, which assumes the importance of a transcendental character in embracing areas such as law, sociology and economics. In the case of the present research and considering that this practice can occur in different work scenarios, the following problem is observed: is the phenomenon of quiet quitting viable in the context of Brazilian labor legislation? In this sense, the focus of the study is the curiosity that arises around the existence of quiet quitting in Brazil and its space in the national order. The general objective is to observe quiet quitting in the context of Brazilian labor legislation, therefore providing data and information that can complement the topic. However, to achieve this result, the investigation permeates the understanding of quiet quitting as a starting point, even encouraging implicit points that have not been clarified. It then delves into knowledge about the Brazilian scenario in relation to the topic, dividing it into two chapters that deal with: the perceptions that lead to the reality of quiet quitting in Brazil; and the observation of quiet quitting in light of Brazilian labor legislation. Regarding the understanding of the research, it is worth highlighting that it presents a conceptual content of theoretical and dogmatic study, adding to a methodology of bibliographical research, investigation of physical and electronic texts, books, articles, magazines and periodicals. In addition, there will be analysis instruments, research with social data, jurisprudence and news on the subject. In this sense, it can be emphasized that this is a research which attempts to unravel and add information regarding the recent and still underdeveloped topic.

Key-words: Quiet Quitting; Disengagement; Work; Resistance.

LISTA DE ABREVIATURAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

ANMT – Associação Nacional de Medicina do Trabalho

ART– Artigo

CC/2002 – Código Civil de 2002

CP – Código Penal

CR – Constituição da República Federativa do Brasil

CR/1988 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CLT – Consolidação das Leis Do Trabalho

CNI – Confederação Nacional da Industria

CNJ – Conselho Nacional De Justiça

COVID – Corona Virus Disease

CPC – Código de Processo Civil

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

FIOCRUZ – Fundação Oswaldo Cruz

FLSA –Fair Labor Standards Act

IA – Inteligência Artificial

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ICRH – Índice de Confiança Robert Half

ISMA-BR– International Stress Management Association no Brasil

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

SARS – Síndrome Respiratória Aguda Grave

SS. – seguintes

TRT – Tribunal Regional Do Trabalho

TRT6 – Tribunal Regional Do Trabalho Da 6ª Região

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. BREVE CONHECIMENTO SOBRE O QUIET QUITTING.	14
2.1 O Surgimento do fenômeno.	14
2.2 O Conceito de Quiet Quitting	15
2.2.1. O conceito intrínseco filosófico e sociológico.	19
2.2.3. A relação da palavra engajamento ao conceito de quiet quitting.	25
2.3. Breve Contexto histórico do mundo trabalhista que levou ao Quiet Quitting.	27
2.3.1. Evolução a partir da tecnologia e da globalização: um mundo terceirizado.	27
2.3.2. Pandemia e o trabalho remoto.	31
2.3.3. Saúde Mental.	36
2.3.4. Erros de Gestão.	37
2.4. Fenômeno Novo	40
2.5. O Sentido da Prática e as Primeiras Considerações a Respeito de Quem Pode Executar o Quiet Quitting.	41
3. PERCEPÇÕES DO FENÔMENO NO BRASIL: Dados e informações que levam à realidade do Quiet Quitting.	45
3.1. Implicações da Reforma Trabalhista que levam ao Quiet Quitting.	45
3.1.1. Mudança Sobre O Trabalho Terceirizado.	45
3.1.2. Inovações nas Modalidades de Trabalho na CLT e a Precarização Das Relações.	48
3.2. O que dizem os dados sociais sobre a realidade do quiet quitting no Brasil?	54
3.2.1. Estudo do Desengajamento no Brasil.....	54
3.2.2. Índice de Desemprego por conta do Trabalhador.	57
4. OBSERVAÇÃO DO QUIET QUITTING À LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA: Foco sobre a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho.	61
4.1. Legalidade ou ilicitude: direito de resistência.	61
4.1.1. Comparação do Quiet Quitting com a falta grave trabalhista como meio de análise da ilicitude na Legislação Brasileira.	62
4.1.2. Quiet Quitting e a relação com o Direito de Resistência na Legislação Brasileira.	65
4.1.3. Proteção legal do Quiet Quitting na Consolidação das Leis do Trabalho.....	75
4.2. O Quiet Quitting e a Característica da Subordinação nas Relações Laborais Brasileiras.	78

4.3. A conseqüente proteção do art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988.....	81
4.4. Observação do Quiet Quitting de forma coletiva.....	85
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	89
6. REFERÊNCIAS:	95
ANEXOS:	107

1. INTRODUÇÃO

O Quiet Quitting, diferentemente da desídia que simboliza um relapso, uma negligência, é a nomenclatura dada ao comportamento do trabalhador que diminui o ritmo laboral para promover qualidade de vida, mas sem deixar de atender aos limites estabelecidos na contratação. Esse termo ficou conhecido e tomou proporção mundial após a publicação de um vídeo, postado em 2022, pelo engenheiro Zaid Khan. No mesmo ano, um estudo realizado pela revista Gallup Poll, nos Estados Unidos, também observou que o número de trabalhadores desengajados cresceu de forma significativa.

Nessa medida, percebeu-se a realidade de um fenômeno onde muitos indivíduos não estavam mais dispostos a se desgastar por suas relações laborais. Sob esse panorama, questiona-se: o que levaria a esse comportamento do trabalhador? Nesse sentido, a presente pesquisa observa como importante, a discussão a respeito do cenário de trabalho hodierno, visto que se pode identificar razões ao comportamento do quiet quitting.

Em específico, considerando que o trabalho é uma atividade humana realizada no mundo inteiro, bem como, que globalização trouxe similaridade de relações, se desperta a curiosidade sobre a existência desse fenômeno na realidade brasileira. Além disso, pergunta-se sobre a possibilidade de recepção do quiet quitting na legislação pátria, para que, assim, possamos identificar se, além de preparo sobre o tema no Brasil, há possibilidade de execução. Em paralelo, também se observa conceitos provenientes da legislação.

Convém destacar que objetivo institucional do presente trabalho é a produção de uma Dissertação para a obtenção do título de Mestre em Ciência Jurídica do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica (PPGD), pela Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP), cujo tema está sendo desenvolvido na área de concentração em Direito, Processo e Cidadania e inserido na linha de pesquisa de Jurisdição, Cidadania e Direitos Humanos, sob o grupo Estudos Latino-Americanos em Direitos Humanos – EELLAS.

Por sua vez, o problema inicial da pesquisa consiste em compreender o tema quiet quitting e suas abordagens conceituais. Em seguida observar, como real problema, se há licitude da prática do fenômeno do quiet quitting diante do cenário da legislação

trabalhista brasileira? No mesmo aspecto, convém repetir que o objetivo geral é avaliar a legislação brasileira em conjunto com as informações apreendidas pelo estudo do quiet quitting, para em sequência denotar a licitude da prática desse fenômeno no Brasil.

Como objetivos específicos, pretende-se, primariamente, compreender o quiet quitting. Depois, observar pontos do Brasil que levam a esse tema, sendo parte a análise da reforma trabalhista e dos dados sociais. Em sequência, denotar se há ilicitude da prática no país, principalmente observando as hipóteses de faltas graves dispostas no art. 483, da CLT; bem como; vislumbrar possível proteção na Constituição Federal de 1988.

Após essa parte introdutória, aborda-se os objetivos específicos da pesquisa nos pontos delineados pelos capítulos. No primeiro capítulo, inicia-se o estudo de forma estrita para compreender apenas o tema do quiet quitting de modo geral. Nesse sentido, observa-se, em tópicos, o que levou ao surgimento do fenômeno; o conceito que o termo carrega, seja pelos entendimentos doutrinários, pela repercussão, ou pela forma intrínseca; além de observar a relação do quiet quitting com a palavra engajamento.

Também nessa primeira parte, se analisa contextos históricos no mundo que podem ter levado a essa onda de quiet quitting. Nesse sentido, toma-se atenção ao avanço da globalização e da tecnologia; a realidade da pandemia e a influência com o trabalho remoto; os problemas com a saúde, principalmente mental, bem como, sobre os erros de gestão. Ainda se pontua se o quiet quitting é um fenômeno novo e se observa o sentido da sua prática.

No segundo capítulo, inicia-se as percepções do tema no Brasil. Nesse contexto, tendo em vista que se trata de uma das modificações legais mais significativas dos últimos anos na seara trabalhista, observa-se as alterações realizadas pela Reforma Trabalhista como uma forma de denotar o atual cenário laboral brasileiro. Dessa forma, tendo em vista a relação com a globalização, permeia-se sobre as mudanças legais realizadas sobre o trabalhador terceirizado.

No mesmo caminho, faz-se importante analisar as inovações nas modalidades de trabalho na CLT e a precarização das relações. Após observar os pontos da Reforma Trabalhista que podem levar ao quiet quitting, também se desperta a curiosidade sobre a realidade desse fenômeno no país. Nesse sentido, busca-se acompanhar dados sociais a

respeito do desengajamento no Brasil e do índice de desemprego por conta do próprio trabalhador.

Ademais, o terceiro capítulo vem considerar entender qual o suporte legal que o ordenamento brasileiro oferece. Com um foco sobre a Constituição Federal/1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho, tenta-se observar em qual ponto o quiet quitting se enquadra: na legalidade ou na ilicitude? A partir dessa indagação, vê-se como importante o estudo comparativo com as faltas graves dispostas no art. 483, da CLT. Do mesmo modo, analisa-se o direito de resistência e a relação com o quiet quitting.

À luz da legislação brasileira, ainda se vislumbra importante investigar qual a relação laboral que pode ser afetada pelo quiet quitting? Em sequência, observa-se a proteção do art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988, perante as relações laborais. E, por último, sem jamais esgotar o estudo, mas complementando curiosidades em torno do tema, indaga-se sobre a possibilidade do quiet de forma coletiva.

Sobre a importância do tema, demonstra-se que o quiet quitting é um assunto de ordem transcendental e capaz de atingir áreas do direito, da sociologia e da economia. No caso da presente pesquisa, observa-se como importante avaliar a temática no contexto do cenário trabalhista brasileiro, especialmente no tocante às normas laborais. Ademais, trata-se de um assunto recente e ainda carente de estudos científicos. Outrossim, tendo em vista que a falta de engajamento pode afetar a produtividade, a saúde do indivíduo e todo um contexto social, tem-se que o quiet quitting é, além de um tema transcendental, um motivo necessário de preocupação.

Considerando que se trata de um trabalho conceitual e dogmático, a metodologia é teórica, de pesquisa bibliográfica, com investigação de textos físicos e eletrônicos, nacionais e internacionais, de livros, artigos, revistas e periódicos científicos, pesquisas com dados sociais, bem como, o acesso a jurisprudência e noticiários em torno do tema. Nesse sentido, pode-se dizer que se trata de uma pesquisa que tenta destrinchar e somar informações a respeito desse tema, ainda pouco explorado.

2. BREVE CONHECIMENTO SOBRE O QUIET QUITTING.

2.1 O Surgimento do fenômeno.

O Surgimento do Quiet Quitting se dá de forma controversa. Segundo Jonathan Lord¹, o quiet quitting não passa de uma prática antiga executada, inclusive, pelos trabalhadores da revolução industrial. Conforme o autor mencionado, trata-se de uma tendência, prática semelhante ao Work to Rule, que, em tradução livre, seria trabalhar para governar. No entanto, convém destacar que o presente estudo pretende permear pelos acontecimentos dos últimos anos, principalmente a partir da pandemia, ocasionada pelo vírus da Sars Covid-19, que propiciaram o surgimento da nomenclatura e do fenômeno quiet quitting.

No ano de 2022, dois fatores importantes evidenciaram a presença de um fenômeno ocorrente dentro das relações de trabalho. Um deles foi a publicação da pesquisa, realizada pela revista americana Gallup Poll², onde constatou que, nos anos de 2020 a 2022, houve uma queda significativa a respeito do engajamento dos funcionários nos Estados Unidos da América, saindo do percentual de 36% para 32%, respectivamente. Ressalta-se que essa visão de engajamento simboliza a diminuição na dedicação pelo trabalho, conforme será abordado adiante.

Essa revista ressaltou que o maior percentual de trabalhadores engajados se encontrava nas relações de trabalhos híbridos ou totalmente remotos. Outrossim, denota-se que, embora a pandemia, ocasionada pelo vírus da Sars Covid-19, possa ter tido influência no agravamento do quadro, a revista informa que antes mesmo esse panorama de declínio no engajamento dos funcionários já estava se tornando evidente.

O fato é: há uma constatação de desinteresse no empenho do trabalho por parte dos trabalhadores, nos últimos anos, principalmente a partir da pandemia. Esse fator também ficou refletido por meio da grande onda de demissão, ou seja, o conhecido *The Great Resignation*. Nesse contexto, convém destacar que, por meio do relatório de estatística de trabalho, elaborado pela U. S. Bureau of Labor Statistics, o governo dos

¹ LORD, Jonathan. Quiet quitting is a new name for an old method of industrial action. **The Conversation**, 2022. Disponível em: <<https://theconversation.com/quiet-quitting-is-a-new-name-for-an-old-method-of-industrial-action-189752>>. Acesso em: 30 out. 2023.

² HARTER, Jim. Queda no engajamento de funcionários nos EUA continua. **Gallup Poll**, 2022. Disponível em: <<https://www.gallup.com/workplace/391922/employee-engagement-slump-continues.aspx>>. Acesso em: 10 de jul. 2023.

Estado Unidos identificou que o número de pedidos de rescisão contratual aumentou de 3,8 milhões para 4,5 milhões no fim do semestre de 2021³.

Ademais, as informações perpassadas pela revista Gallup Poll ganharam força com a presença do segundo fator importante, ou seja, o vídeo publicado pelo Engenheiro Zaid Khan e repercutido na rede social Tiktok⁴. Nesse vídeo, o engenheiro convida os indivíduos a não se desgastar com as relações de trabalho, bem como, a não ir além do seu labor⁵. Conforme se observa na rede social, identifica-se que o vídeo alcançou a marca de 34,4 milhões de visualizações dentro de 2023, bem como, sua repercussão e informações se transformaram em base de estudo e notoriedade à nomenclatura quiet quitting⁶.

Nessa medida, pode-se constatar que a pesquisa realizada, em abril de 2022, pela revista Gallup Poll é um instrumento que identifica a realidade do fenômeno⁷. Por outro lado, a repercussão do vídeo datado de 25 de julho de 2022, publicado pelo engenheiro, é a confirmação do interesse sobre o assunto por parte de milhões de pessoas no mundo inteiro, fato que faz o quiet quitting merecer uma atenção e um estudo a respeito do seu contexto nas relações de trabalho.

2.2 O Conceito de Quiet Quitting

Conforme o tópico anterior, pode-se vislumbrar que o termo quiet quitting é uma nomenclatura firmada recentemente, ou seja, em 2022. Nesse sentido, por ser novidade e por se tratar de um comportamento subjetivo, conforme se explicará adiante, não se tem um conceito único definidor do termo, mas, além de tudo, questionamentos a respeito do que permeia esse assunto.

³ Number of quits at all-time high in November 2021. **U.S. Bureau of Labor Statistic**, 2022. Disponível em: <<https://www.bls.gov/opub/ted/2022/number-of-quits-at-all-time-high-in-november-2021.htm>>. Acesso em 1 de novembro de 2023.

⁴ KHAN, Zaid (zaidleppelin). “**On quiet quitting #workreform**”. Tiktok, 25, jul. 2022. Disponível em: <<https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342>>. Acesso em 10 de julho de 2023.

⁵ Ibidem.

⁶ Ibidem.

⁷ HARTER, Jim. **Queda no engajamento de funcionários nos EUA continua**. Gallup poll, 2022. Disponível em: <<https://www.gallup.com/workplace/391922/employee-engagement-slump-continues.aspx>>. Acesso em: 10 de jul. 2023.

Primariamente, compreende-se que o termo *to quit*, verbo originário da língua inglesa, pode ter mais de um significado. Segundo os dicionários como o Cambridge Dictionary⁸, Vallandro⁹ e o Michaelis¹⁰, de tradução da língua inglesa para a portuguesa, a expressão pode ganhar conotação de “desistência”, de “demissão”, ou de “saída”. Por sua vez, “*quiet*” possui uma interpretação mais simples ao contexto, de modo que pode ser conhecido como “quieto” ou “silêncio”¹¹. Nesse meio de discussões de significados, é possível vislumbrar que autores como Poliana Diniz Guimarães¹² adotam em seu artigo o sentido do quiet quitting como demissão silenciosa.

No entanto, convém exaltar que nenhuma dessas expressões e nem mesmo o termo originário, quiet quitting, é capaz de explicar a amplitude social que enfrenta esse assunto. Nesse caminho, para compreender a limitação dos termos destacados, ressalta-se a seguir o que seria o quiet quitting à luz de alguns doutrinadores que já abordaram o tema. Posteriormente, retoma-se a esse breve debate das palavras como medida importante para o avanço no conhecimento do quiet quitting.

Segundo o artigo publicado na National Bureau of Economic Research, realizado pelos pesquisadores Dain Lee, Jinhyeok Park, Yongseok Shin, os que praticam quiet quitting não desistem da força de trabalho, mas param de idolatrar o labor e buscam mais equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.¹³ No mesmo sentido tem-se a abordagem de Thalmus Mahand e Cam Caldwell, posto que, para esses, os quiet quitters rejeitariam a ideia de que suas vidas devam ser dominadas pelo trabalho.¹⁴

⁸ Versão de consulta em sítio eletrônico. CAMBRIDGE, Dictionary. Disponível em: <<https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/quit>>. Acesso em 2 de abril de 2024.

⁹ VALLANDRO, Leonel. **Dicionário inglês-português, português-inglês**. 25 ed. São Paulo: Globo, 2001, p. 388.

¹⁰ MICHAELIS. **Moderno dicionário inglês-português, português-inglês**. São Paulo: Companhia Melhoramentos, 2000, p. 521.

¹¹ Op. cit. ref. 8, 9 e 10.

¹² GUIMARÃES, Poliana Diniz. **Teletrabalho e o Direito à Desconexão**. Repositório Universitário da âniima (RUNA), 2022, p. 8. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/32116>>. Acesso em: 10 de julho de 2023.

¹³ LEE, Dain; PARK, Jinhyeok; SHIN, Yongseok; **Where Are The Workers? From Great Resignation To Quiet Quitting**. National Bureau Of Economic Research. 2023, p. 4. Disponível em: <https://www.nber.org/system/files/working_papers/w30833/w30833.pdf>. Acesso em: 10 de julho de 2023.

¹⁴ CALDWELL, Cam; MAHAND, Thalmus. **Quiet Quitting – Causes and Opportunities**. 2023, p 10. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Cam-Caldwell/publication/366990489_Quiet_Quitting_-_Causes_and_Opportunities/links/63bd727b097c7832caa6b182/Quiet-Quitting-Causes-and-Opportunities.pdf>. Acesso em: 12 de julho de 2023.

Thalmus Mahand e Cam Caldwell acrescenta, ainda, que o trabalhador desvalorizado responde recusando-se a atuar com dedicação máxima.¹⁵ Por outro lado, para Poliana Guimarães, o fenômeno se trata de uma “nova repaginação do direito de resistência, cuja filosofia é desempenhar o trabalho necessário, ou seja, fazer apenas aquilo para o qual o profissional foi contratado e pago e nada além disso”.¹⁶

Por meio dessas informações trazidas pelos autores supramencionados, pode-se observar semelhanças perpassadas no discurso realizado pelo engenheiro Zaid Khan. Conforme se interpreta do vídeo, Khan convida os indivíduos trabalhadores à prática do quiet quitting como forma de busca pela qualidade de vida, inclusive, dentro do ambiente laboral. Em tradução livre, expõe em suas falas que praticar o quiet quitting não é desistir totalmente do emprego, mas desistir da ideia de ir além do pacto laboral¹⁷.

Em complemento, informa que o trabalhador continua cumprindo as suas funções, mas não adere à mentalidade da cultura agitada de que o trabalho deva ser a sua vida. Ao final, alerta que o valor do indivíduo não é definido pelo labor. Ou seja, a mensagem transmitida pelo engenheiro denota uma valorização do ser humano, onde o trabalho não possa ocupar o espaço de predominância na vida do indivíduo. Muda-se, nesse contexto, a ideia de centralidade do trabalho que, conforme Tolfo e Piccinini¹⁸, seria compreendida como “o grau de importância que o trabalho tem na vida de uma pessoa em um determinado momento.

A *culture hustle*, ou, a valorização do *Workaholic*, que, segundo Anna Lembke¹⁹, são comportamentos estimulados pela sociedade, passam a ser contrariados pelo ideal quiet quitting. Portanto, o fenômeno do quiet quitting se torna um elemento que também confere importância social ao tipo de trabalhador que não deseja fazer do labor a seara

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ GUIMARÃES, Op. Cit. ref. 8.

¹⁷ KHAN, Zaid (zaidleppelin). “**On quiet quitting #workreform**”. Tiktok, 25, jul. 2022. Disponível em: <<https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342>>. Acesso em 10 de julho de 2023.

¹⁸ PICCININI, Valmíria; TOLFO, Suzana. **Sentidos e Significado do Trabalho**: Explorando Conceitos, Variáveis, e Estudos Empíricos Brasileiros. *Psicologia & Sociedade*; 19, Edição Especial 1: 38-46, 2007, p. 39. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/240771380_Sentidos_e_significados_do_trabalho_explorando_conceitos_variaveis_e_estudos_empiricos_brasileiros>. Acesso em 29 de novembro de 2023.

¹⁹ LEMBKE, Anna. **Nação Dopamina**: porque o excesso de prazer está nos deixando infelizes e o que podemos fazer para mudar. Tradução Elisa Nazarian. 1. ed. São Paulo: Vestígio, 2022, p. 147.

mais importante da vida. Ademais, flexibiliza-se a ideia histórica de que o trabalho dignifica o homem²⁰.

Em um contexto amplo, prevê-se que o quiet quitting observa que a vida do ser humano não está restrita ao empenho do trabalho. Existe todo um cenário social que pode valorizá-lo. De modo geral, o indivíduo necessita construir suas relações familiares e amistosas fora do ambiente trabalhista. Dessa forma, faz-se importante lembrar os ensinamentos de Karl Marx, pois ressalva que “a atividade do trabalhador não é sua autoatividade. Ela pertence a outro, é a perda de si mesmo” e complementa dizendo que “comer, beber e procriar etc. são também funções genuinamente humanas”.²¹

Portanto, por meio das palavras mencionadas por Khan, alerta-se que o indivíduo não precisa se esgotar pelas obrigações excedentes requeridas no trabalho²². Dessa maneira, o quiet quitting passa a ideia de limitação, onde o trabalhador possa ter voz para controlar o exagero da relação trabalhista em razão da segurança e equilíbrio nas demais searas que formam a vida pessoal. Por essa ótica, pode-se identificar uma limitação ao capitalismo de produção célere e pós-industrial, onde, segundo Domenico De Masi, tem a característica de contemplar, também, os bens imateriais (serviços, pesquisa, informações, símbolos, valores, estética)²³.

Convém mencionar, ainda, que o norte-americano enfatiza as expressões repassadas em áudio por meio das legendas expostas em vídeo, ou seja, em tradução livre, que “seu valor não é definido por sua produção” e que o trabalhador “não está desistindo do seu emprego, mas está abandonando a ideia de ir além no trabalho”²⁴. Embora não científica, as palavras de Khan podem ser consideradas uma primeira base de conceito a respeito do quiet quitting. O fato é que houve uma grande repercussão em torno delas e, portanto, parte da sociedade pode estar seguindo os conselhos ali repassados.

²⁰ A ideia de que o trabalho dignifica o homem foi bastante trabalhada pela religiosidade cristã e assim também é ressaltada por Max Weber em sua obra *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. Vide tradução de José Marcos Mariani de Macedo. São Paulo: Companhia das Letras, 1967, p. 45 e 252.

²¹ MARX, Karl. *Manuscritos Econômicos-filosóficos*. Tradução de Jesus Ranieri. São Paulo: Editorial Boitempo, 2008, p. 83.

²² KHAN, Zaid (zaidleppelin). “**On quiet quitting #workreform**”. Tiktok, 25, jul. 2022. Disponível em: <<https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342>>. Acesso em 10 de julho de 2023.

²³ MASI, Dominico de. **O trabalho no Século XXI: fadiga, ócio e criatividade na sociedade pós-industrial**. Tradução Aline Leal. 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2022, p. 728.

²⁴ KHAN, Zaid (zaidleppelin). “**On quiet quitting #workreform**”. Tiktok, 25, jul. 2022. Disponível em: <<https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342>>. Acesso em 10 de julho de 2023.

Ademais, conforme se vislumbra, a ideia dessas palavras está convergente com as informações passadas pelos demais autores mencionados. Nesse sentido, a mensagem do engenheiro merece ser valorizada para tentar explicar pontos em complemento ao conhecimento do quiet quitting, inclusive em atenção à parte do conceito que não foram esclarecidas explicitamente, conforme se debaterá nos seguintes tópicos.

No entanto, retomando-se à discussão sobre as palavras que simbolizam o movimento, se vislumbra que os conceitos trabalhados são convergentes, mas não apresentam uma definição firme, única, visto que o tema apresenta um teor subjetivo. Nesse sentido, as palavras “demissão”, “desistência”, ou “saída”, não seriam perfeitas traduções ao contexto do quiet quitting, posto que nenhum empregado se demite ou sai de sua função, nem tampouco, desiste de trabalhar, como dito por Dain Lee, et al, e Zaid Khan.

Contudo, pode-se verificar que o quiet quitting apresenta um aspecto do trabalhador cansado e desgastado em laborar numa relação que é exploradora, célere e insensível à capacidade humana. Nesse aspecto, conforme as informações estudadas, o trabalhador começa a limitar esses exageros do labor, sendo o quiet quitting, um processo contínuo de restrições no empenho do trabalho.

Vislumbra-se claro que o trabalhador não deseja deixar o vínculo laboral e, dessa forma, o termo demissão estaria mais distante do contexto. Por outro lado, para expressar o quiet quitting, percebe-se maior afinidade com as palavras “desistência” e “saída”, posto que, ao restringir o empenho laboral, o trabalhador desiste de executar tarefas, ou se retira de situações possíveis durante a jornada de trabalho, assim, preservando a sua qualidade de vida.

2.2.1. O conceito intrínseco filosófico e sociológico.

Conforme se vislumbra nas menções doutrinárias apontadas, denota-se que não há uma definição clara a respeito do que seria o quiet quitting intrinsecamente, ou seja, se é uma ação ou omissão, se é um ato intencional ou se ainda se enquadraria como um comportamento efetuado pelos trabalhadores. Essas informações são importantes para complementar o conhecimento do instituto, bem como, para ampliar a análise jurídica

que se fará ao longo do estudo. Nessa medida, para a formação de conhecimentos, buscase posicionamentos da filosofia e da sociologia.

No tocante ao ponto da ação ou omissão, diversos filósofos chegaram a abordar dimensões da ação. Immanuel Kant,²⁵ expõe em sua obra *Fundamentação da metafísica dos costumes*, que as ações humanas têm classificações em relação ao dever. Segundo o autor, a ação pode ser praticada em contrariedade ao dever e em conformidade ao dever, mas sem que os homens tenham essa inclinação. Quando praticado conforme ao dever, Kant aponta a subdivisão da ação praticada por dever, ou com intenção egoísta. Nesta última, embora a ação do indivíduo seja cordial com os costumes e normas, essa ação é tomada por mera vontade.

Hannah Arendt²⁶, ao tratar da “vita activa”²⁷, vem abordar a ação como uma das três atividades humanas fundamentais, ou seja, em conjunto com o labor e o trabalho. Sobre a ação a autora define como a única atividade “que se exerce entre os homens”, que corresponde à condição humana de pluralidade. Complementa dizendo que a ação é a atividade política por excelência e pode ser compreendido como o fator que forma o conjunto político social.

São Tomás de Aquino²⁸, por meio da Suma de Teológica, apreciou a ação em relação à moral cristã. Nesse sentido, trouxe ensinamentos de que a ação pode ser dividida entre perfeita e imperfeita, sendo esta última associada ao pecado.²⁹ Também observa que os atos humanos podem ser próprios do homem, de forma voluntária e involuntária, bem como, que os atos humanos podem ser semelhantes ao dos animais, sendo, portanto, chamados de paixão.³⁰

No entanto, para apreciar o conceito de ação de modo global e pertinente ao tema do quiet quitting, convém ao menos destacar uma definição clássica, filosófica, apontada

²⁵ KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Tradução Paulo Quintela. 1.ed. Lisboa: Edições 70, LDA. 2007, p. 27.

²⁶ ARENDT, H. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007, p. 15-16.

²⁷ Ibidem. Expressão latina utilizada na obra, p. 15.

²⁸ AQUINO, Tomás de. **Suma Teológica**. Tradução de Alexandre Correia. Texto compilado, abril, 2017. Disponível em: <<https://sumateologica.files.wordpress.com/2017/04/suma-teolc3b3gica.pdf>>. Acesso em 20 de março de 2024.

²⁹ Ibidem. Parte I, questão 25, art. 3º, p. 313.

³⁰ Ibidem. Pars Prima Secundae, Tratado dos atos humanos, questão 6, p. 971.

por Aristóteles, ao qual assemelha a escolha e a ação. Dessa forma, destaca que “a ação e a escolha têm em mira um bem qualquer”.³¹ Realça que a escolha não é um ato comum de seres irracionais e que a escolha/ação são atos meios para se alcançar a finalidade, ou seja, o desejo.

Nesse sentido, destaca-se o seguinte trecho: “Além disso, o desejo relaciona-se com o fim e a escolha com os meios. Por exemplo: desejamos gozar saúde, mas escolhemos os atos que nos tornarão sadios”³². Na mesma linha, merece destaque a filosofia moderna de Elizabeth Ascombe, pois expõe que por trás da ação há um ato intencional, restando-se saber se seria bom ou ruim³³.

Ao observar o convite de Zaid Khan³⁴ sobre o quiet quitting, percebe-se primariamente que não se trata de uma omissão, posto que o trabalhador não deixa de executar suas funções, mas apenas se restringe à contratação. Por outro lado, há um pedido para a realização de um ato, portanto, de forma racional. É, pois, por uma visão clássica filosófica, uma escolha de ação, onde o meio é a prática do quiet quitting, ou seja, do trabalho não excedente ao limite da contratação.

Dessa forma, pode-se identificar que a finalidade conduzida pelo quiet quitting seria a busca pela qualidade de vida por meio do equilíbrio entre a vida laboral e a social. Portanto, por um ponto de vista filosófico clássico, o quiet quitting pode ser compreendido intrinsecamente como um ato/ação/escolha meio, intencional, para se alcançar a finalidade que é a qualidade de vida e o equilíbrio da vida pessoal.

Na seara da sociologia também é possível observar um complemento para explicar o quiet quitting. Segundo Ludwig Von Mises³⁵, a “ação é um comportamento propositado”, ou seja, com uma finalidade. Vale ressaltar que para a sociologia, segundo

³¹ ARISTÓTELES. **A Ética a Nicômaco**. Tradução de Leonel Vallandro e Gerd Bornheim da versão inglesa de W.D. Ross. 4. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1991, p. 5. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4977081/mod_resource/content/1/Etica%20a%20Nicomaco%20%28Aristoteles%29.pdf>. Acesso em 29 de novembro de 2023.

³² Ibidem, p. 51.

³³ ANSCOMBE, G. E. M. **Intention**. 2. ed. Ithaca, New York: Cornell University Press. 1963, p. 1. Disponível em: <https://archive.org/details/intention00ansc_0/page/n5/mode/2up>. Acesso em: 25 de novembro de 2023.

³⁴ KHAN, Zaid (zaidleppelin). “**On quiet quitting #workreform**”. Tiktok, 25, jul. 2022. Disponível em: <<https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342>>. Acesso em 10 de julho de 2023.

³⁵ MISES, Ludwig Von. **Ação Humana**. 3.1ª ed. São Paulo: Instituto Ludwig Von Mises, 2010, p. 35. Disponível em: <<https://rothbardbrasil.com/wp-content/uploads/arquivos/acao-humana.pdf>>. Acesso em 10 de novembro de 2023.

Skinner, o comportamento está interligado com a ação e significa dizer que “o comportamento é parte do funcionamento de um organismo envolvido em agir sobre, ou em interação com o mundo externo.”³⁶

Sob esse panorama, compreende-se que o quiet quitting é um comportamento que, conforme exposto anteriormente, se concretiza com a realização de um ato intencional por parte do trabalhador. Nessa medida, assume uma finalidade, um propósito, em alcançar equilíbrio entre a vida pessoal e o desempenho no trabalho, bem como, o objetivo de alcançar qualidade de vida. Dessa maneira, ao realinhar o raciocínio sociológico e filosófico, pode-se vislumbrar que faz parte do conceito do quiet quitting ser uma ação comportamental meio para alcançar o propósito da qualidade de vida, juntamente com o equilíbrio da vida pessoal.

2.2.2. O engajamento e a obrigação primária dos sujeitos no contrato de trabalho.

O conhecimento sobre o engajamento do trabalhador e uma análise breve sobre as obrigações dos sujeitos no contrato de trabalho se faz basilar para fomentar o conceito de quiet quitting explorado adiante. Dessa maneira, esse ponto pretende abordar a origem para a formação do contrato laboral e a partir dessa noção, compreender quais seriam as obrigações primárias dos sujeitos numa relação de trabalho. Por esse panorama, também se busca extrair informações a respeito do que seria o engajamento no cenário laboral.

No tocante à origem da formação contratual de trabalho, Arnaldo Sussekind (Et. al) ressalta que o vínculo jurídico só nasce a partir “do encontro de duas vontades: a do trabalhador, que se emprega, e a do empregador, que admite como empregado”.³⁷ Por sua vez, também destaca que essas vontades originam o consenso das partes e a criação das obrigações recíprocas, ou seja, do contrato.

José Martins Catharino também segue o mesmo pensamento e informa que o contrato de trabalho surge por meio do acordo de vontades. Nesse sentido leciona que

³⁶ SKINNER, Burrhus Frederic. **The Behavior of Organisms: An a experimete analysis**. 1. ed. New York: Appleton–century-crofts-incs. 1938, p. 6. Disponível em: <<https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.191112/page/n1/mode/2up>>. Acesso em 10 de novembro de 2023.

³⁷ SUSSEKIND, Arnaldo (Et al.) **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr., 2005, p. 222.

“sem consenso não haverá trabalho e, por consequência, salário.”³⁸ Essa seria uma base para a formação da teoria contratualista, que, conforme relembra Vólia B. Cassar, traz em essência a vontade das partes. Ademais, apenas se ressalta nesse momento que essa é a teoria adotada pela CLT, conforme se apresenta o art. 442 e 468.³⁹

Por sua vez, Sergio pinto Martins informa que o contrato de trabalho “é o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho.”⁴⁰ O referido autor complementa dizendo que é necessário a habitualidade da prestação de serviços e o pagamento por parte daquele que obtém essa prestação. Nesse cenário, também enquadra a vontade das partes como característica da autonomia privada.⁴¹ Ora, essas informações também são expostas na CLT para a relação de emprego, sendo o art. 2º importante para identificar os requisitos que formam o empregador e o art. 3º, os que formam o empregado:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Dessa forma, convém pontuar que as obrigações dos sujeitos no contrato de trabalho, são, em essência, a troca da mão de obra, cedida pelo trabalhador, pela compensação financeira, realizada pelo empregador. Nesse aspecto, Maurício G. Delgado destaca que o pacto de trabalho consiste em um contrato sinalagmático, ou seja, aquele em que as partes assumem reciprocidade de obrigações. Ademais, em razão de sintetizar os ensinamentos assinalados nos arts. 2º e 3º, da CLT, expõe-se a fala do autor sobre o contrato de trabalho:

Na caracterização do contrato de trabalho pode-se indicar um significativo grupo de elementos relevantes. Trata-se de um pacto de Direito Privado, em primeiro lugar. É contrato sinalagmático, além de consensual, e celebra-se intuito personae quanto ao empregado. É ele, ainda, pacto de trato sucessivo e

³⁸ CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. São Paulo: LTr, 2012, p. 68.

³⁹ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Método, 2017. p. 11, p. 243.

⁴⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 161.

⁴¹ *Ibidem*.

de atividade. Finalmente, é contrato oneroso, dotado também de alteridade, podendo, além disso, ser acompanhado de outros contratos acessórios.⁴²

Sobre o trabalho que deve ser empenhado pelo empregado, em razão do contrato sinalagmático, Vólia B. Cassar expressa que se pressupõe uma ação com despendimento de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir um resultado, ou seja, a contraprestação.⁴³ Ocorre que para que esse trabalho seja efetivo, George Scelle informa que é necessário à relação o engajamento, ou seja, “vontade do trabalhador de passar a prestar serviços ao empregador.”⁴⁴

Nesse panorama, já se observa que a palavra engajamento faz parte da relação laboral, fato que merece atenção o conhecimento do seu significado. Partindo-se de dicionários da língua portuguesa, o Houaiss, expõe que significa “Liberar(-se) de engajamento, contrato ou compromisso; desobrigar(-se), descontratar(-se)”⁴⁵. O Dicionário Aurélio informa que é “1. quebrar o ajuste com a firma ou pessoa com quem estava engajada. 2. Desligar-se de, ou interromper participação em (empreendimento ou atividade em que estava engajado).”⁴⁶

No meio jurídico essa palavra é pouco explorada, sendo referida como “um contrato de locação de serviço na Marinha mercante.” Dessa forma, em razão de adequação, adota-se a ideia interpretativa de Sergio P. Martins sobre a expressão de George Scelle, ou seja, de que se trata de uma vontade do trabalhador em permanecer prestando seus serviços ao empregador.

Portanto, pelo aprendizado exposto de que à formação do contrato de trabalho merece o interesse das partes, empregado e empregador, e que para a realização efetiva do trabalho merece esse desejo do trabalhador com o trabalho, passa-se à análise da relação da palavra engajamento ao conceito de quiet quitting.

⁴² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr., 2019, p. 616.

⁴³ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14^a ed. São Paulo: Método, 2017. p. 11, p. 3.

⁴⁴ SCALLE, Georges. *Le droit ouvrier*. Paris: Aemand Colin, 1922; apud MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 165.

⁴⁵ HOUAISS, Antonio; VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009, p. 646.

⁴⁶ FERREIRA, Aurélio B. de Holanda. **Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 5. ed. Curitiba: Positivo, 2010, p. 680.

2.2.3. A relação da palavra engajamento ao conceito de quiet quitting.

Além das definições abordadas realça-se que a palavra engajamento também estaria associada à compreensão do fenômeno quiet quitting. Como visto, a pesquisa da revista Gallup Poll, que constatou a redução de engajamento dos trabalhadores, nos Estados Unidos, entre 2020 e 2022, tem sido instrumento importante para validar a existência do quiet quitting nos últimos anos⁴⁷.

Nesse sentido, além da própria Gallup Poll, convém mencionar alguns noticiários que reportaram o quiet quitting associados à pesquisa da revista em comentário: *The Guardian*⁴⁸, jornal inglês; *The Wall Street Journal*, jornal norte-americano⁴⁹; CNN, jornal americano⁵⁰; *China Daily*, jornal chinês⁵¹; *The Straits Times*, jornal de Singapura⁵²; *Le point*, jornal francês⁵³. Dessa forma, pode-se destacar que houve uma repercussão de associação entre o comportamento do quiet quitting ao desempenho do trabalho desengajado.

No entanto, levanta-se o seguinte questionamento: efetuar o trabalho sem engajamento significa realizar o quiet quitting? A resposta precisa permear por uma reflexão a respeito dos conceitos e informações ora perpassadas. Nesse sentido, convém lembrar que uma das principais fontes são as falas transmitidas pelo engenheiro Zaid Khan, posto que enfatizou bem os deveres a serem realizados pelos trabalhadores.

⁴⁷ HARTER, Jim. Queda no engajamento de funcionários nos EUA continua. **Gallup Poll**, 2022. Disponível em: <<https://www.gallup.com/workplace/391922/employee-engagement-slump-continues.aspx>>. Acesso em: 10 de jul. 2023.

⁴⁸ TAPPER, James. Quiet Quitting: Why doing the bare minimum at work has gone global. **The Guardian**. 06 de ago de 2022. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/money/2022/aug/06/quiet-quitting-why-doing-the-bare-minimum-at-work-has-gone-global>>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

⁴⁹ ELLIS, Lindsay; YANG, Angela. If your Co-workers are Quiet-Quitting, Here's What that Means. **The Wall Street Journal**. 12 de ago de 2022. Disponível em: <<https://www.wsj.com/articles/if-your-gen-z-co-workers-are-quiet-quitting-heres-what-that-means-11660260608>>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

⁵⁰ MARPLES, Megan. Quiet Quitting is the latest workplace trend, but it doesn't mean what you think. **CNN**. 22 de agosto de 2022. Disponível em: <<https://edition.cnn.com/2022/08/22/business/quiet-quitting-tiktok-work-wellness/index.html>>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

⁵¹ SURVEY: More than Half of American Workers engage in 'quiet quitting'. **ChinaDaily**. China, 09 de set. de 2022. Disponível em: <<https://global.chinadaily.com.cn/a/202209/09/WS631a9d6ca310fd2b29e76d54.html>>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

⁵² IS Quiet Quitting a sign of Workers slacking off or pushing back? **The Straits Times**. Singapura, 06 de nov. de 2022. Disponível em: <<https://www.straitstimes.com/business/is-quiet-quitting-a-sign-of-workers-slacking-off-or-pushing-back>>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

⁵³ BIGI, Maelezig. <ces démissions silencieuses> qui inquietent. **Le Point**. França, 19 de out. de 2022. Disponível em: <https://www.lepoint.fr/societe/quiet-quitting-ces-demissions-silencieuses-qui-inquietent-19-10-2022-2494375_23.php#11>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

Conforme relatado anteriormente, o engenheiro repassou a mensagem de que o valor do trabalhador “não é definido por sua produção”⁵⁴. Por uma simples reflexão sobre essa e, em complemento com as demais mensagens, tem-se que ao realizar o quiet quitting o empregado busca qualidade de vida na sua relação de trabalho. Nesse sentido, é natural que o indivíduo possa diminuir seu ritmo de desempenho laboral para que possa alcançar menos desgaste físico e mental.

Contudo, ao repensar melhor, diminuir o ritmo de desempenho laboral por apenas um momento, interpretando-se como um dia, no máximo, ainda que seja para preservar a saúde física e mental, não significa estar praticando o quiet quitting. Conforme abordado anteriormente, o quiet quitting é, intrinsecamente, um ato intencional, ou seja, uma decisão em praticá-lo. A prática, por sua vez, requer uma continuidade.

No caso em comento, decidir praticar o quiet quitting é realizar a limitação dos exaustos requeridos no contrato de trabalho, ou seja, é um ato do dia a dia. Poliana Guimarães⁵⁵ ressalta, inclusive, que se trata de um direito de resistência. Nessa medida, pode-se compreender que é um ato contínuo meio para se alcançar a finalidade que é a qualidade de vida e o equilíbrio da vida pessoal.

Por essas palavras e em comparação às mensagens transmitidas pelos teóricos anteriormente comentados, bem como, pelo engenheiro Zaid Khan, percebe-se que há uma convergência entre o desengajamento e o quiet quitting, no entanto, não é de forma literal. Como visto, a prática do quiet quitting não quebra o contrato de trabalho, mas se desobriga, se libera, se desliga.

O quiet quitting é um comportamento que não adere a cultura agitada de alta produção. Nesse sentido, com a diminuição do ritmo de desempenho laboral, sob uma escolha própria do trabalhador, reflete-se que há a presença da auto liberação, da desobrigação. Segundo Thalmus Mahand e Cam Caldwell, o trabalhador responde recusando-se a atuar com dedicação máxima⁵⁶, ou seja, se liberando da intensidade

⁵⁴ KHAN, Zaid (zaidleppelin). “**On quiet quitting #workreform**”. Tiktok, 25, jul. 2022. Disponível em: <<https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342>>. Acesso em 10 de julho de 2023.

⁵⁵ GUIMARÃES, Poliana Diniz. **Teletrabalho e o Direito à Desconexão**. Repositório Universitário da Ânima (RUNA), 2022, p. 9. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/32116>>. Acesso em: 10 de julho de 2023.

⁵⁶ CALDWELL, Cam; MAHAND, Thalmus. **Quiet Quitting – Causes and Opportunities**. 2023, p. 10. Disponível em: <<https://www.researchgate.net/profile/Cam-Caldwell/publication/366990489>>

laboral. É como Khan ressalta: é trabalhar sem ir além do contrato, sem fazer disso a sua vida⁵⁷.

Dessa forma, pela reflexão exposta, tem-se que o desengajamento é uma característica presente no quiet quitting, no entanto, precisa ser considerado um ato contínuo. Ademais, a pesquisa da Gallup Poll confirma essa relação, visto que foram os dados constantes entre 2020 e 2022 que demonstraram o crescimento do desengajamento dos trabalhadores, nos Estados Unidos da América⁵⁸. Portanto, observar os indivíduos que efetuam o labor de forma desengajada e contínua é sinônimo do exercício do quiet quitting.

2.3. Breve Contexto histórico do mundo trabalhista que levou ao Quiet Quitting.

O Quiet quitting é um fenômeno complexo construído por diversos fatores. Nesse sentido, vislumbra-se em sua composição a evolução histórica da tecnologia e da globalização, incluindo nesse meio o trabalho terceirizado. Notadamente, há também a associação com o contexto da pandemia e do trabalho remoto, além das relações com a saúde mental e os erros de gestão. Pontos que serão abordados a seguir.

2.3.1. Evolução a partir da tecnologia e da globalização: um mundo terceirizado.

Conforme se depreende da história, a revolução industrial (século XVIII e XIX), além de ser um marco para o surgimento do direito do trabalho e sofrer a mudança para a idade contemporânea, foi um período importante para consagrar o avanço da tecnologia⁵⁹. Em contrapartida, a globalização é considerada uma prática milenar, passando por formas como mapeamento do mundo, troca de mercadorias com sociedades

[_Quiet_Quitting_-Causes_and_Opportunities/links/63bd727b097c7832caa6b182/Quiet-Quitting-Causes-and-Opportunities.pdf](#)>. Acesso em: 12 de julho de 2023.

⁵⁷ KHAN, Zaid (zaidleppelin). “**On quiet quitting #workreform**”. Tiktok, 25, jul. 2022. Disponível em: <<https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342>>. Acesso em 10 de julho de 2023.

⁵⁸ HARTER, Jim. Queda no engajamento de funcionários nos EUA continua. **Gallup Poll**, 2022. Disponível em: <<https://www.gallup.com/workplace/391922/employee-engagement-slump-continues.aspx>>. Acesso em: 10 de jul. 2023.

⁵⁹ MASI, Dominico de. **O trabalho no Século XXI: fadiga, ócio e criatividade na sociedade pós-industrial**. Tradução Aline Leal. 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2022, p. 389.

cada vez mais distantes, colonização e grandes navegações, criação de um produto composto por diversos fabricantes de países distintos, entre outros.⁶⁰

No entanto, para o contexto do Quiet Quitting faz-se importante destacar a terceira fase da globalização, em meados do século XX, momento em que se observa no mundo o crescimento da tecnologia por meio da robótica e da informação. Nesse mesmo período, vislumbra-se a presença da terceirização, que se firma diante da necessidade de fabricação célere de armas, nos Estados Unidos, para combater na segunda guerra mundial.⁶¹

Desde então, a exploração da terceirização e o avanço da tecnologia corroboraram ainda mais com as relações globalizadas, sendo fortalecidas, a partir do século XXI, por um novo tipo de trabalhador: o proletário informatizado. Conforme Domenico de Masi, podemos compreender que esse tipo de trabalhador faz parte da sociedade pós-industrial, “caracterizada pela prevalência numérica de trabalhadores do setor terciário, ou seja, profissionais que executam trabalho intelectual.”⁶²

No entanto, essa nova sociedade também começou a explorar esses novos tipos de serviços. Segundo Ricardo Antunes, desde que o capitalismo fez deslanchar a chamada era das mutações tecnológico-informacionais-digitais, o infoproletariado começou a “expressar uma nova condição de assalariamento no setor de serviços, sujeito à exploração do seu trabalho, desprovido do controle e da gestão do seu labor e que vem crescendo de maneira exponencial.”⁶³

Em continuidade, Ricardo Antunes destaca dados comparativos do crescimento de trabalhadores no setor de telecomunicações, do Brasil, onde em 2005 estimava-se que o número de operadores, dentro e fora dos call-centers, eram de 675 mil. Em 2011, esse número aumentou para 1 milhão de trabalhadores.⁶⁴ Segundo a pesquisa divulgada pelo

⁶⁰ Ibidem, p. 660.

⁶¹ GIRARDI, Dante. **A terceirização como estratégia competitiva nas organizações**. Gelre Coletânea – Série Estudos do Trabalho. São Paulo: Organizações Gelre, 2006, p. 16.

⁶² MAIS. Op. cit. ref. 44, p. 621

⁶³ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo. 2020, p. 83.

⁶⁴ Ibidem.

Senado Federal brasileiro, estima-se que em 2014, o número de trabalhadores nesse setor chegou a 1 milhão e 600 mil pessoas.⁶⁵

Ocorre que, conforme relatado por Ricardo Antunes, esse novo grupo de trabalhadores informatizados estavam sujeitos à exploração do seu labor. Nessa medida, destaca que há “articulações do século XXI a condições de trabalho herdeiras do século XX”⁶⁶, posto que:

Combina estratégias de intensa emulação de teleoperadores/as, ao modo da flexibilidade toyotizada, com técnicas gerenciais tayloristas de controle sobre o trabalho predominantemente prescrito; e associa o trabalho em grupo com a individualização das relações de trabalho, estimulando tanto a cooperação como a concorrência entre os trabalhadores, entre tantos outros elementos que conformam sua atividade.⁶⁷

As implicações apontadas por Antunes também são compreendidas em diversas relações de trabalho no mundo moderno. Falar da atual era de globalização remete às cadeias globais de valor. Dessa forma, convém importar um estudo da Organização Mundial do Comércio que identifica a importância das cadeias globais de valores, mas acrescenta um alerta às dificuldades enfrentadas pelo trabalhador:

Em contraste, a literatura internacional sobre o trabalho e o sistema de produção global concentra-se nos riscos para os trabalhadores envolvidos no sistema de produção global de relocações e fechamentos de fábricas, horários de trabalho altamente variáveis e condições de trabalho inseguras. Uma amostra de histórias dessa perspectiva no ano passado inclui o fechamento da última fábrica da Adidas na China, o incêndio na fábrica em Bangladesh que matou 112 trabalhadores e os protestos trabalhistas da Foxconn sobre salários e condições de trabalho. Esses riscos para os trabalhadores também se voltam para as corporações que controlam e usam as cadeias de suprimentos por meio da reputação e, talvez, de ações legais, como nas ações movidas contra a Samsung por três grupos de direitos autorais franceses. Li Qiang, chefe da China Labor Watch, disse: “nunca encontramos nenhuma fábrica da Foxconn onde as horas extras cheguem a 186 horas por mês. Mas descobrimos em uma das fábricas da Samsung.”⁶⁸

Vale ressaltar que para adequar proteção laboral e atender ao mundo da globalização e da tecnologia célere, já se vislumbra na sociedade capitalista a realização

⁶⁵ Pesquisa divulgada pelo Senado Federal Brasileiro. **O Setor de Call Center**. Sintelmark. 2014. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento/download/7ccea8a-7e75-46a6-b582-5951c237b9ef>>. Acesso em: 10 de nov. de 2023.

⁶⁶ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da Servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo. 2020, p. 84.

⁶⁷ Ibidem.

⁶⁸ ELMS, Deborah K.; LOW, Patrick. **Global Value Chains in a Changing world**. Suíça: Fung Global Institute (FGI), Nanyang Technological University (NTU), and World Trade Organization (WTO), 2013. p. 195. Tradução nossa. Disponível em: <https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/aid4tradeglobalvalue13_e.pdf>. Acesso em: 21 de julho de 2023.

da flexibilização da norma em atenção à economia. Nesse panorama, pode-se citar os EUA, posto que não detém norma de obrigação para férias, bem como remuneradas, visto que se trata de uma combinação entre o empregador e o trabalhador.⁶⁹ Do mesmo modo, pode-se lembrar do Japão, que permite o acordo de horas extras, excedentes a 2 horas diárias, desde que o Ministério do Trabalho aprove.⁷⁰

Nesse sentido, convém ressaltar a observação de José Luiz Monereo a qual informa que a flexibilização laboral tem a serventia de adequar o sistema empresarial às situações de incertezas. Ademais, ressalta que “não se trata de um conceito jurídico, mas de um conceito econômico e de utilização no âmbito da política de Direito do trabalho nos recentes processos de reforma.”⁷¹

Conforme demonstrado, denota-se que o trabalhador moderno enfrenta flexibilização de normas e a consequente precarização do trabalho. Sob esse contexto, vale também mencionar que o mundo moderno valoriza o desempenho da tecnologia, ou melhor, destaca a importância das máquinas para o aumento de produção e, em sequência, desvaloriza a mão de obra humana. Nesse mesmo cenário, é importante lembrar que há uma batalha a respeito do espaço no mercado de trabalho entre trabalhador e as máquinas.

É nesse sentido que Jeremy Rifkin leciona que os trabalhadores são “forçados a competir com a automação por um lado e com uma força de trabalho global do outro” e que, dessa maneira, “os trabalhadores americanos estão sendo cada vez mais comprimidos nas margens da sobrevivência econômica”⁷². Além disso, pode-se extrair dos estudos de Rifkin, que essa pode ser considerada uma terceira revolução industrial,

⁶⁹ A principal norma trabalhista, Fair Labor Standards Act (FLSA), estabelece: salário mínimo, pagamento de horas extras, manutenção de registros e padrões de emprego para jovens que afetam os funcionários do setor privado e dos governos federal, estadual e local. Os trabalhadores não isentos cobertos têm direito a um salário mínimo não inferior a US\$ 7,25 por hora a partir de 24 de julho de 2009. O pagamento de horas extras a uma taxa não inferior a uma vez e meia a taxa normal de pagamento é exigido após 40 horas de trabalho em um semana de trabalho. United States of America. **Wage and hour Division. Wages and the Fair Labor Standards Act.** U.S. Departamento of Labor, 1938. Disponível em: <[⁷⁰ BRASIL. **Legislação Trabalhista Japonesa:** Tópico 12 – Horas Extras. Consulado Hamamatsu. Brasília, DF: Ministério das Relações exteriores. Publicado em 20 de set. de 2022. Disponível em: <\[>\]\(https://www.gov.br/mre/pt-br/consulado-hamamatsu/legislacao-trabalhista-japonesa#jornada-trabalho\)>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.](https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa#:~:text=The%20Fair%20Labor%20Standards%20Act%20(FLSA)%20establishes%20minimum%20wage%2C,%2C%20State%2C%20and%20local%20governments.>>. Acesso em 18 de nov. de 2023.</p></div><div data-bbox=)

⁷¹ Tradução livre. MONEREO PEREZ, Jose Luiz. **Introduccion Al Nuevo Derecho Del Trabajo:** Una Reflexion Critica Sobre El Derecho Flexible Del Trabajo. Valência: Tirant lo Blanch, 1996, p. 101.

⁷² RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos:** o fim inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. Tradução Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1995, p. 184.

momento em que cada vez mais as máquinas substituem o labor humano na produção de bens e serviços⁷³.

Ao contextualizar a nova era do quiet quitting, pode-se destacar, em exemplo, a relevância mundial da inteligência artificial (IA) do Chat GPT. Conforme noticiário do CNN Brasil, os economistas do grupo financeiro da Goldman Sachs preveem que, em razão da IA, cerca de 300 milhões de empregos serão automatizados em tempo integral, em todo o mundo. Ademais, estima-se que trabalhadores administrativos e advogados sejam os mais afetados, posto que a IA é capaz de redigir redações, propor soluções e, inclusive, realizar sites por meio de um esboço simples⁷⁴.

Outrossim, pelos estudos de Rifkin, destaca-se que quando a automação não substitui por completo as atividades do trabalhador, ela retira parte do desempenho da função e, conseqüentemente, desvaloriza o capital do empregado⁷⁵. Nessa medida, pode-se compreender que a tecnologia, a globalização, a precarização das relações de trabalho, proporcionaram ao trabalhador um caminho de preocupações e sofrimentos.

Dentre elas, pode-se mencionar a saúde mental e a saúde do ambiente laboral. Sob esse contexto, pode-se dizer que o desenvolvimento da globalização, de modo geral, está relacionado aos temas da saúde mental e da gestão de chefia, pontos que serão abordados posteriormente, que levaram à concepção do quiet quitting. No entanto, é a globalização mais recente um dos pontos importantes para a eclosão do quiet quitting.

2.3.2. Pandemia e o trabalho remoto.

A Pandemia ocasionada pela Sars Covid-19 foi um fenômeno mundial que provocou impactos nos setores da economia, da saúde, da política, sociais e inclusive no setor trabalhista.⁷⁶ Dessa forma, pode-se ressaltar que se tratou de um ponto histórico

⁷³ Ibidem, p. 313.

⁷⁴ TOH, Michelle. Inteligência artificial pode afetar 300 milhões de empregos no mundo, diz Goldman Sachs. **CNN Brasil**. Hong Kong, 29 de março de 2023. Disponível em: <[⁷⁵ RIFKIN, Jeremy. Op. cit. ref. 57, p. 185.](https://www.cnnbrasil.com.br/economia/inteligencia-artificial-pode-afetar-300-milhoes-de-empregos-no-mundo-diz-goldman-sachs/#:~:text=Sachs%20%7C%20CNN%20Brasil,Intelig%C3%Aancia%20artificial%20pode%20afetar%20300%20milh%C3%B5es,no%20mundo%2C%20diz%20Goldman%20Sachs&text=At%C3%A9%20300%20milh%C3%B5es%20de%20empregos,com%20economistas%20do%20Goldman%20Sachs.>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.</p></div><div data-bbox=)

⁷⁶ FIOCRUZ. **Impactos Sociais, econômicos, culturais e políticos da pandemia**. FIOCRUZ. Disponível em: < <https://portal.fiocruz.br/impactos-sociais-economicos-culturais-e-politicos-da-pandemia>>. Acesso em: 17 de nov. de 2023.

importante da humanidade, que provocou uma mudança racional e comportamental na sociedade moderna.

Diante do cenário pandêmico, a Organização Mundial da Saúde transmitiu uma série de recomendações para o enfrentamento do vírus, sendo uma das medidas mais importantes a necessidade de isolamento social, ou ainda nomeada de quarentena.

Desenvolver uma estratégia coerente para conter a disseminação e mitigar os impactos da COVID-19 durante os diferentes estágios do surto. Isso inclui abordagens para rastreamento de contatos, quarentena para os expostos, isolamento para os que estiverem doentes, acesso a alimentos, e suporte a sistemas alimentares em áreas urbanas e áreas de fluxo de emigração.⁷⁷

Sob esse contexto, as empresas tiveram seu funcionamento comprometido e, com essa ameaça, a ideia era buscar formas para a manutenção dos serviços e o respeito às medidas de segurança. Nesse sentido, o apoio com a tecnologia proporcionou uma grande escala de desempenho do trabalho remoto. Segundo a United States Census Bureau, nos Estados Unidos, a quantidade de trabalhadores remotos triplicou durante a pandemia, ou seja, enquanto em 2019 havia uma média de 5,7%, em 2021 esse percentual passou para 17,9%.⁷⁸

A Organização internacional do Trabalho emitiu uma nota, em 2021, ressaltando que o nível de trabalho remoto na América Latina e Caribe subiram de 3%, dados de 2019, para 20 a 30% durante a pandemia⁷⁹. No Brasil, segundo as informações da agência do Senado, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese)

⁷⁷ OPAS. **Fortalecimento da Preparação para a COVID-19 em Cidades e Entornos Urbanos.** Orientação provisória para autoridades locais. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde; 2020, p. 15. Disponível em: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52132/OPASWBRACOVID1920059_por.pdf>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

⁷⁸ UNITED STATES CENSUS BUREAU. **O número de pessoas que trabalham principalmente em casa triplicou entre 2019 e 2021.** Estados Unidos Da América (USA), 15 de set. de 2022. Disponível em: <<https://www.census.gov/newsroom/press-releases/2022/people-working-from-home.html>>. Acesso em 20 de nov. de 2023.

⁷⁹ ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. OIT: **Cerca de 23 milhões de pessoas fizeram teletrabalho na América Latina e no Caribe.** OIT Brasília. 06 de jul. de 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_811315/lang--pt/index.htm#:~:text=%23MeuFuturoDoTrabalho-,OIT%3A%20Cerca%20de%202023%20milh%C3%B5es%20de%20pessoas%20fizeram%20teletrabalho%20na,continuidade%20de%20neg%C3%B3cios%20e%20empregos>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

divulgou que o número de negociações trabalhistas com previsão de trabalho remoto cresceu dez vezes mais, ou seja, de 284 para 2.738, entre 2019 e 2020.⁸⁰

Embora o trabalho remoto tenha sido alavancado pela pandemia, contemporaneamente, pesquisas demonstram que o teletrabalho se tornou uma medida preferível por muitos trabalhadores. Segundo a Pew Research Center, a vontade de permanecer sob o trabalho remoto se tornou uma opção mais frequente. Entre os que possuem possibilidade de trabalho presencial, cerca de 61% optam pelo trabalho à distância.⁸¹

A pesquisa da Pew Research Center também traz informações importantes a respeito dos principais motivos para a opção pelo trabalho remoto. Cerca de 64% dos que trabalham em home office, responderam que há maior facilidade de equilibrar o trabalho com a vida pessoal.⁸² Por esse ponto, essa pesquisa já denota que a sociedade pós-pandêmica almeja um equilíbrio da vida social.

Conforme estudado anteriormente, essa informação coincide com uma das finalidades na prática do quiet quitting. Isso ocorre, pois a pandemia da Sars Covid-19 ocasionou um choque muito forte na sociedade. Enquanto boa parte da humanidade lutava para não contrair o vírus e para não perder entes queridos, existia um percentual propenso à fome⁸³, tendo em vista que as necessárias medidas de restrições ocasionaram paralisação da economia e grande parte de desemprego.⁸⁴

⁸⁰ PORTELA, Raissa. **Perspectiva do Trabalho Híbrido no pós-pandemia mobiliza organizações e legisladores**. Agência Senado, 18 de março de 2022. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2022/03/perspectiva-de-trabalho-hibrido-no-pos-pandemia-mobiliza-organizacoes-e-legisladores>>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

⁸¹ HOROWITZ, Juliana M.; MINKIN, Rachel; PARKER, KIM; A Pandemia da Covid-19 continua a remodelar o trabalho na América. **Pew Research Center**, 16 de fev. de 2022, p.6. Disponível em: <<https://www.pewresearch.org/social-trends/2022/02/16/covid-19-pandemic-continues-to-reshape-work-in-america/>>. Acesso em: 19 de nov. de 2023.

⁸² Ibidem, p. 5.

⁸³ A revista publicada em 2021, elaborada por várias agências das nações unidas e conhecida por “O Estado da Segurança Alimentar e Nutricional no Mundo”, traz em seu relatório que de 2019 a 2020, a desnutrição passou de 8,4% para 9,9%. FAO, IFAD, UNICEF, WFP and WHO. 2021. **The State of Food Security and Nutrition in the World 2021: Transforming food systems for food security, improved nutrition and affordable healthy diets for all**. Rome, FAO. Disponível em: <<https://doi.org/10.4060/cb4474en>>. Acesso em: 21 de julho de 2023.

⁸⁴ Pelo sítio eletrônico do trading economics, pode-se identificar que os Estados Unidos da América (EUA) atingiu, em julho de 2020, o percentual de 10.2% a respeito do desemprego, enquanto o Brasil o expressivo número de 14.4%. TRADING ECONOMICS. **Estados Unidos – Taxa de Desemprego**. Resumo. Disponível em: <<https://pt.tradingeconomics.com/united-states/unemployment-rate>>. Acesso em 21 de julho de 2023. TRADING ECONOMICS. **Brasil –Taxa deDesemprego**. Resumo. Disponível

Nessa medida, pode-se falar sobre preocupação com a valorização da vida. Vida, nesse raciocínio, é compreendido por um ponto de vista complexo, onde se integra tanto a saúde quanto o bem-estar. Sob esse contexto, observa-se que o trabalho remoto além de proporcionar maior segurança no tocante ao vírus, trouxe maior liberdade de desempenho aos trabalhadores. Nesse panorama, a pesquisa da Pew Research Center também constatou que o percentual de pessoas que justificam a preferência do teletrabalho em razão do vírus diminuiu de 57% em 2020, para 42% em 2022.⁸⁵

Dentre os motivos pela preferência do trabalho remoto, 44% relataram facilidade em cumprir prazos ao trabalhar à distância e 72% afirmaram que trabalhar em casa não afetou a capacidade de progressão no trabalho. Outrossim, dentre outras informações, a referida pesquisa constata um aumento de pessoas a preferirem, para o futuro, a continuação do teletrabalho, ou seja, enquanto em 2020 apenas 64% apontaram essa preferência, em 2022, o percentual subiu para 78%.⁸⁶

Apesar dessa pesquisa ter se pautado nos Estados Unidos, tem-se no mundo mais uma evidência de busca por qualidade de vida, de controle sobre a vida e, conseqüentemente, sobre o ambiente laboral. Em outras palavras, percebe-se uma denúncia de satisfação e qualidade ao se distanciar do trabalho presencial. Para corroborar, a pesquisa da revista Gallup Pool⁸⁷, demonstra que o maior número de pessoas engajadas se enquadrou no desempenho do trabalho remoto.

Dessa forma, percebe-se que a pandemia em conjunto com o isolamento e o crescimento do trabalho remoto trouxe o ensinamento de maior independência e autovalorização. No mesmo sentido, embora o alto índice de desemprego tenha contribuído⁸⁸, é importante ressaltar que houve um aumento de trabalho informal no

em: <<https://pt.tradingeconomics.com/brazil/unemployment-rate>>. Acesso em 21 de julho de 2023.

⁸⁵ HOROWITZ, Juliana M.; MINKIN, Rachel; PARKER, KIM; A Pandemia da Covid-19 continua a remodelar o trabalho na América. **Pew Research Center**. 16 de fev. de 2022, p.6. Disponível em: <<https://www.pewresearch.org/social-trends/2022/02/16/covid-19-pandemic-continues-to-reshape-work-in-america/>>. Acesso em: 19 de nov. de 2023.

⁸⁶ Ibidem.

⁸⁷ HARTER, Jim. Queda no engajamento de funcionários nos EUA continua. **Gallup Poll**, 2022. Disponível em: <<https://www.gallup.com/workplace/391922/employee-engagement-slump-continues.aspx>>. Acesso em: 10 de jul. 2023.

⁸⁸ No primeiro trimestre de 2022, o índice de desemprego no Brasil chegou a 11,1%. O segundo semestre de 2022 encerrou com a diminuição para 9,3%. Dados segundo o IBGE. Fonte: IBGE. Pnad Contínua. Tema Mercado de Trabalho. Data 2022/1ºtrimestre. Recorte Brasil. Disponível em: <<https://painel.ibge.gov.br/pnad/>>. acesso em: 08 de dezembro de 2023.

Brasil. Segundo noticiário Valor Investe e os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), o número de trabalhadores informais cresceu 2,1% de dezembro de 2021 ao final de maio de 2022.⁸⁹

Dentro desse cenário, relembra-se que o uso da internet e das redes sociais tem se tornado um mundo atrativo devido a valorização de mercado. Segundo a pesquisa da Nielsen, o relatório anual de marketing de 2021 aponta que os marketeiros planejavam aumentar seus gastos em mídias sociais mais do que em qualquer outro canal.⁹⁰ O noticiário do mundo do marketing, com base na Nielsen⁹¹, relata que o Brasil alcançou a marca de 500 mil influenciadores digitais, sendo um dos maiores, com mais de 10 mil seguidores.⁹²

Por sua vez, o relatório Global Statshot, de julho de 2022, publicado em parceria com a We are Social e Hootsuite, também apontou que houve um aumento global de 3,7% de usuários da internet, em relação ao ano anterior. No mesmo relatório é possível observar que o número de usuários das redes sociais cresceu em 5%.⁹³ Nesse sentido, observa-se que o trabalho baseado na autonomia do indivíduo tem se tornado um ponto crescente, fato que demonstra a força do quiet quitting nesse momento em que se busca maior valorização.

Dessa forma, a pandemia, de modo geral, pode ser considerada o ápice para a aparição do quiet quitting. Diante da progressão de um mundo pós-industrial, com a exploração da mão de obra e a precarização da legislação, bem como, com o advento de problemas sociais, como a pandemia, que trouxe a preocupação com a saúde e a reflexão sobre o valor da vida, vê-se o quiet quitting como um ato significativo para combater os

⁸⁹ CARNEIRO, Lucianne. **Número de informais bate recorde de 39,1 milhões, aponta PNAD**. Valor Investe, 30 de jun. 2022. Disponível em: <<https://valorinveste.globo.com/noticia/2022/06/30/numero-de-informais-bate-recorde-de-391-milhoes.ghtml>>. Acesso em 19 de nov. de 2023.

⁹⁰ FAZER conexões pessoais: Como as marcas estão alavancando os influenciadores sociais. **Nielsen**, 2021. Disponível em: <<https://www.nielsen.com/pt/insights/2021/making-personal-connections-how-brands-are-leveraging-social-influencers/>>. Acesso em: 21 de nov. de 2023.

⁹¹ Empresa líder mundial de medição, dados e análises de audiência, no tocante a mídia no Brasil.

⁹² BERÇO DE Influenciadores Digitais, Brasil Está na Mira de Empresas Estrangeiras. **Mundo do Marketing**, 17 de jul. de 2023. Disponível em: <[⁹³ KEMP, Simon. Digital 2022: July Global Stateshot Report. **Datareportal**, 2022. Disponível em: <<https://datareportal.com/reports/digital-2022-july-global-statshot>>. Acesso em: 21 de nov. de 2023.](https://www.mundodomarketing.com.br/berco-de-influenciadores-digitais-brasil-esta-na-mira-de-empresas-estrangeiras/#:~:text=Com%20o%20aumento%20do%20investimento,de%20acordo%20com%20a%20Nielsen.> text=Com%20o%20aumento%20do%20investimento,de%20acordo%20com%20a%20Nielsen.>. Acesso em: 21 de nov. de 2023.</p></div><div data-bbox=)

exageros do trabalho. Portanto, um movimento de resposta que será um assunto abordado posteriormente.

2.3.3. Saúde Mental.

Saúde é um tema bem evidente e ressaltado desde a abordagem sobre a pandemia, tópico anterior. Ocorre que um dos pontos que merece ser refletido em relação ao quiet quitting é a saúde mental, tema bastante preocupante nessa sociedade pós-industrial. Segundo o Relatório Mundial de Saúde Mental da OMS, publicado em junho de 2022, cerca de 15% da força de trabalho pode ter sofrido com transtorno mental.⁹⁴

Conforme o mesmo relatório, os problemas de saúde mental podem progredir para ansiedade, depressão, esquizofrenia e suicídio⁹⁵. Nesse sentido, para alertar a sociedade, a OMS divulga dados da Global Health Data Exchange que, em 2019, “301 milhões de pessoas viviam com ansiedade, 280 milhões de pessoas estavam vivendo com depressão, 64 milhões de pessoas estavam vivendo com esquizofrenia ou transtorno bipolar, e 703 mil é uma média de pessoas que morrem por suicídio a cada ano.”⁹⁶

É de se constatar que os números são impactantes e, durante a pandemia, os dados cresceram. A OMS informou, em resumo científico, que o número de pessoas depressivas e com ansiedade aumentou em 25%, no primeiro ano da pandemia⁹⁷. No Brasil, o Anuário Brasileiro de Segurança Pública, realizado pelo Fórum de Segurança Pública, denota uma taxa crescente de suicídio entre os anos de 2021 e 2022. No primeiro, registrou-se a marca de 7,2 suicídios a cada 100 mil habitantes, enquanto o segundo ano marcou a média de 8 suicídios a cada 100 mil habitantes, fato que trouxe uma variação de 11,8%.⁹⁸

⁹⁴ WORLD Health Organization. **World mental health report: transforming mental health for all.** Geneva:2022, p. 12. Disponível em: <<https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>>. Acesso em: 21 de nov. de 2023.

⁹⁵ Ibidem.

⁹⁶ Ibidem, p. 40.

⁹⁷ WORLD Health Organization. Mental Health and Covid-19: Early evidence of the pandemic’s impact. **World Health Organization**, 2022, p. 1. Disponível em: <<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/352189/WHO-2019-nCoV-Sci-Brief-Mental-health-2022.1-eng.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 21 de nov de 2023.

⁹⁸ FÓRUM Brasileiro De Segurança Pública. **17º Anuário Brasileiro de Segurança Pública.** São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023, p. 123. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/07/anuario-2023.pdf>. Acesso em:22 de nov. 2023.

Em razão dessa preocupação contemporânea e segundo o noticiário da Organização Internacional do Trabalho – Brasília, a própria OMS e a OIT em conjunto com a OIT emitiram diretrizes (Who Guidelines on mental health at work⁹⁹; Mental Health at work)¹⁰⁰ no ano de 2022, para informar ao mundo sobre os cuidados com a mente. Dentre as mensagens, pode-se destacar a contida na Who Guidelines on mental health at work¹⁰¹ que aborda sobre o treinamento com profissionais de saúde tanto para gestores, quanto para trabalhadores, sobre o tratamento com a saúde mental.

Notadamente, essa crescente onda de problemas com a saúde mental ocasiona medo aos trabalhadores e, com isso, a prática do quiet quitting passa a ser valorizada, tendo em vista que se trata de um mecanismo para frear os exageros laborais. Jonathan Lord acredita, inclusive, que “a abordagem do quiet quitting tem uma atitude muito mais pessoal e psicológica, ligada ao desejo individual dos trabalhadores de uma boa saúde mental.”¹⁰²

Ressalta-se que a busca do equilíbrio pessoal, da redução de cobranças e, ao mesmo tempo, de autocobranças, é uma prática validada pelo quiet quitting. Ademais, é um de seus objetivos, visto que almeja trazer equilíbrio da vida e controle pessoal. Portanto, o quiet quitting demonstra ser um instrumento importante para evitar o desenvolvimento de problemas mentais dentro do ambiente de trabalho.

2.3.4. Erros de Gestão.

Um outro ponto importante que relaciona o desenvolvimento do quiet quitting é o problema de gestão, de chefia. Conforme se vislumbra na doutrina não é um tema comum de ser retratado. No entanto, J. Richard Johnson publicou um artigo o qual informa que a causa raiz do quiet quitting e seus antecedentes históricos é a relação entre o “chefe” e

⁹⁹ World Health Organization. **Who guidelines on mental health at work**. Geneva: World Health Organization; 2022. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. Disponível em: <<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>>. Acesso em: 21 de julho de 2023.

¹⁰⁰ World Health Organization; International Labour Organization. **Mental Health at work**: Policy brief. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf>. Acesso em: 21 de julho de 2023.

¹⁰¹ WORLD Health Organization. Op. cit. ref. 83, p. 11.

¹⁰² LORD, Jonathan. Quiet quitting is a new name for an old method of industrial action. **The Conversation**, 2022. Disponível em: <<https://theconversation.com/quiet-quitting-is-a-new-name-for-an-old-method-of-industrial-action-189752>>. Acesso em: 30 out. 2023.

seus subordinados, entre a Gestão e o Trabalho¹⁰³. No mesmo sentido, o estudo publicado na *Havard Business Review* e elaborado pelos pesquisadores Jack Zenger e Joseph Folkman, constata que o quiet quitting está interligado a lideranças ruins.¹⁰⁴

Os dados da pesquisa supramencionada, coletados entre 2020 e 2022, avaliaram 2.801 gestores por meio de 13.048 subordinados diretos. Sobre o estudo, pode-se extrair que os gestores menos eficazes tiveram três a quatro vezes mais pessoas que se enquadraram na categoria de “quiet quitter”. Em números, os líderes menos eficazes apresentaram 14% de seus subordinados diretos realizando o quiet quitting, enquanto apenas 20% estavam dispostos a fazer um esforço extra.¹⁰⁵

Em contrapartida, os que “obtiveram a melhor classificação no equilíbrio entre resultados e relacionamentos viram que 62% dos seus subordinados diretos estavam dispostos a fazer um esforço extra, enquanto apenas 3% estavam desistindo silenciosamente”¹⁰⁶. No mesmo sentido, a Gallup Poll, constatou que, no início de 2020, cerca de 49% dos funcionários pesquisados acreditavam que seus chefes os mantinham informados sobre o que acontecia na empresa e traziam maior confiança. Ocorre que esse percentual caiu para 36% em 2021.¹⁰⁷

A Gallup também denotou que houve uma diminuição de funcionários que diziam que seus líderes se importavam com o bem-estar. Segundo a Gallup, essa amostra se baseou em “15.001 funcionários norte-americanos a tempo inteiro e a tempo parcial, que foram entrevistados em fevereiro de 2022”. Nesse sentido, extrai-se de importante do estudo que de 2020 a 2022, o percentual de funcionários que acreditavam que seus líderes se importavam com o bem-estar caiu de 49% para 24%.¹⁰⁸

¹⁰³ JOHNSON, J. Richard. What's New About Quiet Quitting (And What's Not). *Transdisciplinary Journal of Management*, 2023. Disponível em: <<https://tjm.scholasticahq.com/article/72079-what-s-new-about-quiet-quitting-and-what-s-not>>. Acesso em: 12 de nov. de 2023.

¹⁰⁴ FOLKMAN, Joseph; ZENGER, Jack. Quiet Quitting Is About Bad Bosses, Not Bad Employees. *Havard Business Review*, 2022. Disponível em: <<https://hbr.org/2022/08/quiet-quitting-is-about-bad-bosses-not-bad-employees>>. Acesso em: 22 de nov. de 2023.

¹⁰⁵ Ibidem.

¹⁰⁶ Ibidem.

¹⁰⁷ HARTER, Jim. Percent who feel employer cares about their wellbeing plummets. Gallup, 2022. Disponível em: <<https://www.gallup.com/workplace/390776/percent-feel-employer-cares-wellbeing-plummets.aspx>>. Acesso em: 10 de jul. 2023

¹⁰⁸ Ibidem.

Por meio desses dados, a Gallup também reporta uma preocupação, posto que os funcionários que relataram que seus líderes se importam com o bem-estar, possuem: “69% menos probabilidade de procurar ativamente um novo emprego; 71% menos probabilidade de relatar ter sofrido muito esgotamento; três vezes mais probabilidade de estar engajado no trabalho e trazer maior produtividade e lucratividade”.¹⁰⁹

Conforme se denota, o problema de gestão é algo real e crescente nos últimos anos e está entrelaçado com os problemas de saúde mental e o interesse pelo trabalho remoto. Dessa forma, vê-se o evidente motivo pelo qual o problema de gestão corrobora com a vontade de praticar o quiet quitting, ou seja, realizar menos engajamento no ambiente laboral para proporcionar maior satisfação e equilíbrio pessoal.

Cam Caldwell e Thalmus Mahand, confirmam essa informação ao trazerem em seu estudo as ideias de diversos autores, os quais apontam o quiet quitting como uma reação aos problemas de gestão, vejamos:

Quando os trabalhadores se sentem desvalorizados, os resultados da pesquisa indicam que eles têm retribuído com um baixo nível de comprometimento pessoal (Meyer, 2014) e optou por desistir silenciosamente em resposta as ações dos seus empregadores (Hopke, 2022). Embora o abandono silencioso seja um ponto de vista predominante tanto da Geração Millennial (Ellis & Yang, 2022) quanto da geração Z mais jovem (Schroth, 2019), é também uma perspectiva de muitos funcionários mais velhos que também estão insatisfeitos com gestores e supervisores ineficazes e não confiáveis (Damron, 2018). Considerando a forma como foram tratados, um número crescente de funcionários resiste à ideia de que se deveria esperar que fizessem horas extras sem remuneração, mas devem ser livres para perseguir os seus objetivos de vida pessoal fora do trabalho (Hare, 2022). (tradução livre)¹¹⁰

Vale lembrar que, por uma visão economista, conforme os ensinamentos de Vicent Goulejac, um dos problemas da má gestão do mundo contemporâneo ocorre em razão da educação capitalista que reduz o ser humano a um recurso da empresa. Ainda segundo o autor mencionado, tem-se que essa educação capitalista contempla uma cultura social.¹¹¹ Nesse sentido, tendo em vista que o quiet quitting também se trata de um

¹⁰⁹ Ibidem.

¹¹⁰ CALDWELL, Cam; MAHAND, Thalmus. **Quiet Quitting – Causes and Opportunities**. 2023, p. 9. Tradução livre. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Cam-Caldwell/publication/366990489_Quiet_Quitting_-_Causes_and_Opportunities/links/63bd727b097c7832caa6b182/Quiet-Quitting-Causes-and-Opportunities.pdf>. Acesso em: 18 de nov. de 2023.

¹¹¹ GAULEJAC, Vicent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Tradução Ivo Stomiolo. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007, p. 75. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4908461/mod_resource/content/0/Gaulejac%202007%20Gest%C3%A3o%20como%20doen%C3%A7a%20social.pdf>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

mecanismo de autovalorização, é, portanto, um instrumento importante para combater os problemas de má gestão.

2.4. Fenômeno Novo

Conforme o presente estudo, um complexo de situações como a pandemia, que relaciona a problemas de saúde, perda de entes queridos, isolamento social, preocupação com a sobrevivência, bem como, a ameaça da globalização com o desemprego e a desvalorização da mão de obra, problemas de gestão e a crescente alerta com a saúde mental, proporcionam um cenário mundial de medo aos trabalhadores. Notadamente, para evitar sofrer com algumas dessas questões ou aliviar e realizar um equilíbrio da vida pessoal, o trabalhador acaba praticando o quiet quitting.

Nessa medida, vale lembrar que o quiet quitting é uma terminologia nova, repercutida pelas redes sociais e datada de 2022, que adveio como resposta ao acúmulo de problemas proporcionados pela era pós-industrial. No entanto, considerando que se trata de um comportamento que é realizado por um ato de vontade, levanta-se o seguinte questionamento: será que a prática do quiet quitting não é um fator mais antigo?

Boa parte da corrente doutrinária acredita que o quiet quitting é exatamente uma prática antiga. Conforme a abordagem já ressaltada, Jonathan Lord¹¹² é um dos doutrinadores que destaca o quiet quitting como uma tendência e que se trata de um ato semelhante à expressão Work to rule, já praticado desde o tempo da Revolução industrial. Para ele, em tradução livre, Work to rule “não significa apenas minimizar a carga de trabalho, mas também pode ser usado para frustrar as operações”.¹¹³

J. Richard Johnson, por sua vez, explica que o quiet quitting é um caso especial do Work to Rule, que significa “fazer o que está especificado na descrição do trabalho, nem mais, nem menos”¹¹⁴. Nesse sentido, também acredita na antiguidade da prática do

¹¹² LORD, Jonathan. Quiet quitting is a new name for an old method of industrial action. **The Conversation**, 2022. Disponível em: <<https://theconversation.com/quiet-quitting-is-a-new-name-for-an-old-method-of-industrial-action-189752>>. Acesso em: 30 out. 2023.

¹¹³ Ibidem.

¹¹⁴ JOHNSON, J. Richard. What's New About Quiet Quitting (And What's Not). **Transdisciplinary Journal of Management**, 2023. Tradução livre. Disponível em: <<https://tjm.scholasticahq.com/article/72079-what-s-new-about-quiet-quitting-and-what-s-not>>. Acesso em: 12 de nov. de 2023.

quiet quitting e aponta que se trata de uma moda contemporânea, que, quando passar, alguns trabalhadores irão realmente executar de forma silenciosa.

Outros autores como Cam Caldwell e Thalmus Mahand¹¹⁵, também apontam a antiguidade do quiet quitting e relatam que se trata de uma relutância do trabalhador em desempenhar a função de forma extraordinária, em razão de problemas com seus líderes, conforme denotado anteriormente. Dessa forma, observa-se que uma parte da doutrina já identifica que o tipo de comportamento efetuado no quiet quitting não é uma prática hodierna, no entanto, as definições mais precisas e a preocupação com o tema são informações contemporâneas.

Nesse sentido, pode-se compreender que o quiet quitting, a prática de limitar os esforços dentro da função em prol da preservação da vida pessoal, não é um fator novo. No entanto, tendo em vista as informações hodiernas, essa prática jamais almeja frustrar operações ou causar prejuízos às empresas. Possui, portanto, a característica de um ato pacífico, o que difere do Work to rule.

Ademais, para se constatar o quiet quitting basta denotara falta de engajamento e de interesse em se desgastar pelo trabalho. Foi assim que a Gallup Poll pôde observar a presença de um fenômeno novo, ou seja, o elevado número de pessoas desengajadas contemporaneamente. Para corroborar, tem-se a repercussão do vídeo de Zaid Khan. Portanto, compreende-se que a prática não é nova, mas o fenômeno novo concerne à grande repercussão do vídeo de Zaid Khan e a constatação da Gallup Poll sobre o elevado número de pessoas desengajadas no mundo moderno.

2.5. O Sentido da Prática e as Primeiras Considerações a Respeito de Quem Pode Executar o Quiet Quitting.

Diante de tantas informações a respeito do conceito e dos novos acontecimentos que proporcionaram o advento do fenômeno, tem-se algumas perguntas, ao menos para amarrar esse primeiro momento do estudo, sobre o conhecimento do quiet quitting, como:

¹¹⁵ CALDWELL, Cam; MAHAND, Thalmus. **Quiet Quitting – Causes and Opportunities**. 2023, p 9. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Cam-Caldwell/publication/366990489_Quiet_Quitting_-_Causes_and_Opportunities/links/63bd727b097c7832caa6b182/Quiet-Quitting-Causes-and-Opportunities.pdf>. Acesso em: 18 de nov. de 2023.

qual o sentido da prática? Que tipo de trabalhador pode realizar? O intelectual ou o manual? Apesar de por vezes respondidas, tais perguntas são importantes para a sequência da pesquisa.

Como se observa, o quiet quitting é uma prática realizada por vontade do indivíduo trabalhador e que possui uma finalidade: frear os desgastes laborais em razão de proteção da saúde e do equilíbrio da vida pessoal. Assim, se alcançará maior qualidade de vida. No entanto, merece ser ressaltado que a prática do quiet quitting ocorre em razão de acontecimentos que ameaçam a relação de trabalho, como por exemplo os erros de chefia, a desvalorização da mão de obra, riscos com a saúde mental, entre outros.

Nesse sentido, tem-se que o quiet quitting é um movimento de resposta, de defesa e é assim que a doutrina reconhece. Em exemplo, Jhonata Lord¹¹⁶ ressalta que o quiet quitting é realizado em razão do interesse individual de resguardar a saúde mental. Por outro lado, Cam Caldwell e Thalmus Mahand, atribuem a realização do quiet quitting aos problemas de chefia, eis que merece novo destaque a citação:

Quando os trabalhadores se sentem desvalorizados, os resultados da pesquisa indicam que eles têm retribuído com um baixo nível de comprometimento pessoal (Meyer, 2014) e optam pelo quiet quitting em resposta às ações de seus empregadores (Hopke, 2022).¹¹⁷

Ao que se percebe da história do Direito do trabalho, a resposta é um ato natural. Conforme Volia Bonfim Cassar, a própria revolução industrial é uma “reação da classe trabalhadora contra a utilização sem limites do trabalho humano”¹¹⁸. Por sua vez, Monereo Perez atenta ao mencionar que o “ordenamento laboral é, igualmente, um elemento e uma aposta de ação da classe trabalhadora contra a ordem capitalista, e um elemento de luta da classe dominante contra a ação dos trabalhadores.”¹¹⁹

Nesse sentido, o movimento do quiet quitting pode ser considerado uma resposta aos abusos da relação de trabalho, bem como, o novo fenômeno está representando uma

¹¹⁶ LORD, Jonathan. Quiet quitting is a new name for an old method of industrial action. **The Conversation**, 2022. Disponível em: <<https://theconversation.com/quiet-quitting-is-a-new-name-for-an-old-method-of-industrial-action-189752>>. Acesso em: 30 out. 2023.

¹¹⁷ CALDWELL, Cam; MAHAND, Thalmus. **Quiet Quitting – Causes and Opportunities**. 2023, p 10. Tradução livre. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Cam-Caldwell/publication/366990489_Quiet_Quitting_-_Causes_and_Opportunities/links/63bd727b097c7832caa6b182/Quiet-Quitting-Causes-and-Opportunities.pdf>. Acesso em: 18 de nov. de 2023.

¹¹⁸ CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: Método, 2017. p. 11.

¹¹⁹ MONEREO PEREZ, Jose Luiz. **Introducción Al Nuevo Derecho Del Trabajo: Una Reflexión Crítica Sobre El Derecho Flexible Del Trabajo**. Valência: Tirant lo Blanch, 1996. p. 24, tradução livre.

reação às arbitrariedades do mundo contemporâneo. Dessa forma, tem-se que a razão da prática do quiet quitting é a defesa do trabalhador contra os excessos cometidos pela relação laboral para contemplar, ainda, o equilíbrio da vida pessoal.

No entanto, para sintetizar essa primeira parte da pesquisa sobre o conhecimento do quiet quitting, questiona-se que tipo de trabalhador pode realizar? Em razão de estarmos na era da tecnologia, seria o trabalhador intelectual, ou o manual também estaria passível de praticar o quiet quitting? Apesar de alguns estudos sobre o tema, essas perguntas não encontram respostas diretas. No entanto, em um conjunto de análise ao que fora abordado pode-se extrair as informações almeçadas.

Primariamente, e de forma concisa, convém lembrar que o quiet quitting se trata de uma prática antiga, mas que apenas foi ressaltada devido a constatação de muitos trabalhadores desengajados na contemporaneidade. Nesse sentido, convém destacar que o exercício do Work to rule foi considerado similar ao quiet quitting e é identificado desde a revolução industrial¹²⁰. Conforme Jonathan Lord, em 1938, tem-se o exemplo dos ferroviários franceses, trabalhadores não intelectuais que praticaram o work to rule:

Quando as ferrovias francesas foram nacionalizadas em 1938, as greves foram proibidas. No entanto, os trabalhadores ferroviários estavam cientes de que a lei francesa exigia que os engenheiros garantissem a segurança de qualquer ponte sobre a qual o comboio passasse.

Se restasse alguma dúvida após um exame pessoal, o maquinista deveria consultar os demais membros da tripulação do trem. Work to rule não significa apenas minimizar a carga de trabalho, mas também pode ser usado para frustrar as operações – neste caso, os trabalhadores pediram que todas as pontes fossem inspecionadas, consultando todas as tripulações, fazendo com que nenhum dos comboios funcionasse a tempo.¹²¹

Nesse sentido, tem-se em breve síntese, que o quiet quitting pode ser praticado por qualquer tipo de trabalhador, seja intelectual, técnico ou manual. No entanto, existem perguntas sobre o tema que ficarão bem respondidas ao adentrar em legislações específicas, como: quem pratica o quiet quitting são celetistas ou autônomos? Trata-se de um direito ou de uma prática ilícita? No caso da presente pesquisa, o cenário da legislação

¹²⁰ LORD, Jonathan. Quiet quitting is a new name for an old method of industrial action. **The Conversation**, 2022. Disponível em: <<https://theconversation.com/quiet-quitting-is-a-new-name-for-an-old-method-of-industrial-action-189752>>. Acesso em: 30 out. 2023.

¹²¹ Ibidem, tradução livre.

trabalhista brasileira será uma fonte primária para compreender e complementar o sentido da prática do quiet quitting no Brasil.

3. PERCEPÇÕES DO FENÔMENO NO BRASIL: Dados e informações que levam à realidade do Quiet Quitting.

As percepções do quiet quitting no Brasil são importantes para avaliar o cenário do fenômeno de maneira específica e, posteriormente, adentrar na análise da legislação trabalhista brasileira como foco do estudo. Nesse sentido, o presente capítulo soma os tópicos abordados que levam ao exercício do quiet quitting, de maneira global, e observa pontos da realidade do país que podem proporcionar a execução do fenômeno, sendo, portanto, destaque as alterações provenientes da Reforma Trabalhista.

3.1. Implicações da Reforma Trabalhista que levam ao Quiet Quitting.

3.1.1. Mudança Sobre O Trabalho Terceirizado.

Enquanto no capítulo anterior observamos que a globalização proporcionou uma expansão do trabalho terceirizado no mundo, e que isso provocou precarização da mão de obra, nesse tópico podemos analisar o que essa influência externa implicou na relação trabalhista brasileira. Nesse sentido, convém destacar um pouco da história, onde o trabalho terceirizado aparece como prática mas não possui regulamentação expressa.

No entanto, é importante denotar que algumas normas eram aproveitadas para a relação do trabalho terceirizado. Segundo Cassar,¹²² considerando que em meados de 1950 as primeiras montadoras de carro no país começaram a utilizar do trabalho terceirizado, o primeiro respaldo legal que dava proteção de responsabilização da contratante de serviços terceirizados era o art. 455, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, conforme a seguinte redação:

Art. 455. Nos contratos de sub-empregada responderá o sub-empregado pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados o direito de reclamação contra o empregador principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único. Ao empregador principal fica ressalvado, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o sub-empregado e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.¹²³

¹²² CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho:** de acordo com a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017.14ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 479.

¹²³ Vide Art. 455. BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, [1943]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 18 de janeiro de 2024.

Em 1970, surgiu a Lei nº 5.645 (art. 3º, parágrafo único), que exemplificou as atividades da Administração Pública que poderiam ser descentralizadas, como: transporte, operação de elevadores e limpeza.¹²⁴ Em 1974, surge a Lei 6.019¹²⁵ para disciplinar em específico o trabalho temporário bem como, o terceirizado de forma indireta. Diante da falta de legislação expressa e de ações judiciais, entre os anos de 1980 a 1990, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) se preocupou em tratar do tema por meio das Súmulas nº 239, nº 256, nº 257, até chegar na de nº 331, a qual se tornou uma base importante para o trabalho terceirizado no Brasil.¹²⁶

Ressalta-se que a grande defesa da Súmula 331 do TST era o desempenho da terceirização ligada às atividades-meio do tomador, sendo inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.¹²⁷ Com o passar dos anos, surge a nomeada Lei da Terceirização, retratada pela Lei de nº 13.429/2017¹²⁸, que passa a modificar a redação da Lei 6.019/1974 para tratar, expressamente, regulamentações a respeito do trabalho terceirizado. Dentre as novidades, pode-se pontuar a possibilidade de quarteirização ou subcontratação, conforme o §1º do art. 4º-A.

Ocorre que em pouco tempo surge a Reforma Trabalhista com o advento da Lei 13.467/2017¹²⁹, que passa a admitir a terceirização de atividade-fim por meio de alteração

¹²⁴ BRASIL. **Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970**. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 dez. 1970. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5645.htm>. Acesso em: 4 de jan. de 2024.

¹²⁵ BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 jan. 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm. Acesso em: 3 de jan. de 2024.

¹²⁶ REZENDE, Paula Carolina Silva. **Terceirização na jurisprudência do TST: evolução e perspectivas** diante das iniciativas do Legislativo e da atuação do STF. Boletim Científico ESMPU, Brasília, a. 15 – n. 48, p. 35-64 – jul./dez. 2016. Disponível em: <<file:///C:/Users/Lais/Downloads/2.%20Terceirizacao%20na%20jurisprudencia%20do%20TST.pdf>>. Acesso em 3 de jan. de 2024.

¹²⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Item III, Súmula 331, da SDI-1. Contrato de prestação de serviços. Legalidade**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2011]. Disponível em: <<http://plone.ufpb.br/bccen/contents/noticias/dica-de-normalizacao-como-referenciar-jurisprudencia-em-meio-eletronico>>. Acesso em: 18 de dez. de 2023.

¹²⁸ BRASIL. **Lei Nº 13.429, De 31 De Março De 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: [2017]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm>. Acesso em: 20 de dez. de 2023.

¹²⁹ BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 10 de jan. 2024.

na redação do art. 4º-A da Lei 6.019/1974. Diante da evolução dos direitos alcançados sobre o tema, observa-se que houve uma mudança brusca na essência do trabalho terceirizado. A limitação legal para a terceirização de atividade-meio é afastada do ordenamento.

Apesar da manutenção parcial do item III da Súmula 331, do TST, ao considerar a inexistência dos requisitos da pessoalidade e da subordinação direta¹³⁰, tem-se a possibilidade de contratação de mão de obra terceirizada para a execução da atividade principal da contratante. Relembra-se, nessa medida, a ideia de José Luiz Monereo, onde “a lógica da flexibilização laboral tem a serventia de adequar o sistema empresarial às situações de incertezas”, bem como, que esse fator é comum nos processos de reforma.¹³¹

Ressalta-se, também, que a mão de obra terceirizada é considerada desvalorizada no mundo inteiro, conforme denotado anteriormente. No Brasil, os dados colhidos pela Dieese em Nota Técnica de nº 172, no período de 2007 a 2014, demonstram que os trabalhadores terceirizados são menos remunerados que os contratados diretamente. A diferença percentual está entre 23% e 27%.¹³²

Ocorre que a alteração da norma brasileira amplia a possibilidade de exploração de trabalho terceirizado, fato que aumenta as chances de oportunidades de empregos menos valorizados, além de corroborar com a precarização da classe. Ademais, a respeito da reforma trabalhista, analisa-se que o empregado terceirizado possa se sentir injustiçado, posto que não pode almejar os privilégios provenientes da carreira, em razão de não fazer parte da função, mesmo ao desempenhar a atividade fim.

Ressalte-se que a reforma se preocupou em igualar as garantias entre contratados diretos pela tomadora e os terceirizados, no tocante aos serviços de transporte, alimentação, atendimento médico ou ambulatorial, condições sanitárias de proteção à

¹³⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Item III, Súmula 331, da SDI-1. Contrato de prestação de serviços. Legalidade.** Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2011]. Disponível em: <<http://plone.ufpb.br/bscen/contents/noticias/dica-de-normalizacao-como-referenciar-jurisprudencia-em-meio-eletronico>>. Acesso em: 18 de dez. de 2023.

¹³¹ Tradução livre. MONEREO PEREZ, Jose Luiz. **Introduccion Al Nuevo Derecho Del Trabajo: Una Reflexion Crítica Sobre El Derecho Flexible Del Trabajo.** Valência: Tirant lo Blanch, 1996, p. 101.

¹³² DIEESE. **Terceirização e precarização das condições de trabalho:** Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômico - DIEESE. Nota Técnica Nº 172, março de 2017, p. 8. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 18 de dez. de 2023.

saúde, entre outros dispostos nos incisos do art. 4º-C da Lei 6.019/1974. Em contrapartida, por meio do §1º do mesmo artigo, a reforma trouxe a mera faculdade entre as contratantes para acordarem sobre semelhança de remuneração, vejamos a seguinte redação:

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.¹³³

Nesse sentido, a reforma trabalhista e as demais mudanças a respeito do trabalho terceirizado no país, demonstram um cenário de força capitalista onde os trabalhadores se veem em realidades cada vez mais exploradoras e tendentes a crescer. Conforme os dados da Confederação Nacional da Indústria (CNI), datados de 2016, cerca de 84% das empresas já comentavam que pretendiam manter ou aumentar a contratação de serviço terceirizado.¹³⁴

Segundo as informações da Revista Cipa & incêndios, o setor de serviços, considerado o mais terceirizado, sofreu um aumento de 8,8% em 2020.¹³⁵ Nessa medida e diante das demais informações, denota-se evidente que um dos temas a levar o desempenho do quiet quitting no Brasil é a precarização do trabalho terceirizado. Portanto, o quiet quitting se torna um ato importante para reprimir as arbitrariedades do trabalho no mundo contemporâneo.

3.1.2. Inovações nas Modalidades de Trabalho na CLT e a Precarização Das Relações.

A reforma trabalhista também se preocupou em trazer novas disposições, a respeito de algumas modalidades de trabalho dentro da CLT. Destaca-se a novidade do contrato de trabalho intermitente nos arts. 443 e 452-Ae ss., e a introdução do contrato de

¹³³ BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 10 de jan. 2024.

¹³⁴ INDICADORES CNI. **Sondagem Especial Terceirização**, nº 68. Confederação Nacional da indústria: Ano 18, Número 1, março de 2017. Disponível em: <https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/0d/f8/0df86911-4c29-4daa-877c-37409063d3d1/sondespecial_terceirizacao_marco2017.pdf>. Acesso em: 15 de jan. 2024.

¹³⁵ ESPECIALISTAS apontam critérios na contratação de terceirizados. Revista Cipa& incêncio: 7 de maio de 2023. Disponível em: <<https://revistacipa.com.br/especialistas-apontam-criterios-na-contratacao-de-terceirizados/>>. Acesso em: 10 de jan. 2024.

trabalho autônomo, que prescinde de vínculo empregatício, constante no art. 442-B. Além disso, tem-se o teletrabalho (arts. 75-A a 75-C, CLT) e o regime em tempo parcial (art. 58-A, CLT), que foram alterados e detalhados em grande parte.¹³⁶

Iniciando-se pelo contrato de trabalho intermitente, a CLT abriu a possibilidade de uma contratação laboral descontínua, ou seja, com subordinação, mas com prévia determinação da jornada, em contrato escrito, que pode ser em horas, dias ou mês. É assim que dispõe a redação do art. 443, §3º, que foi introduzida pela reforma trabalhista:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.”
(NR)¹³⁷

Conforme se observa, na nova modalidade de contrato intermitente o trabalho é desempenhado com alternância de períodos de prestação de serviços, ou seja, de forma esparsada. Nesse sentido, o problema enfrentado pelos trabalhadores é a remuneração percebida de modo eventual, fato que torna os empregados sem salários fixos e sem vínculo contínuo. Vislumbra-se, portanto, que este é o ponto crítico do trabalho intermitente, sendo, então, mais uma forma de precarização da mão de obra.

No mesmo sentido, as observações de Maurício Godinho Delgado¹³⁸ apontam que no novo contrato de trabalho intermitente “se imagina a viabilidade formal e concreta da existência de um contrato empregatício até mesmo praticamente sem jornada e sem salário”. Outrossim, Volia Bonfim Cassar também denota que esta espécie de contrato de

¹³⁶ BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, [1943]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 18 de janeiro de 2024.

¹³⁷ BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 10 de jan. 2024.

¹³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr., 2019, p. 122.

trabalho “visa autorizar a imprevisibilidade da prestação de serviços e o chamado bico, ferindo os princípios da segurança jurídica e da proteção ao trabalhador.”¹³⁹

Além da precarização do trabalho intermitente e a nítida insegurança trabalhista passada ao trabalhador, nota-se que a CLT demonstra incentivara independência e a informalização da relação laboral. Nesse sentido, compõe-se destacar a possibilidade extinção do contrato de trabalho sob acordo entre o empregado e o empregador, sem a necessidade de intervenção do judiciário ou do sindicato, assim como dispõe o art. 484-A, da CLT.¹⁴⁰

Do mesmo modo, observa-se a explícita consagração do trabalhador autônomo, conforme se expõe no art. 442-B.¹⁴¹ Este tipo de trabalho contém sua definição desde a Lei 3.807/1960¹⁴², no entanto, a reforma trabalhista buscou redigir a CLT para contemplá-lo. De modo geral, percebe-se que essa autonomia, individualização e a responsabilização dos indivíduos por suas relações de trabalho é uma mensagem evidente na Lei 13.467/2017¹⁴³.

Ressalta-se que, em conformidade com o art. 4º, alínea d), da Lei 3.807/1960, o trabalhador autônomo é aquele que assume o total dos riscos de sua atividade, que possui toda responsabilidade com os ônus e bônus de suas negociações, tendo em vista a sua liberdade. A CLT, com o advento da reforma trabalhista, enfatiza que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado”.¹⁴⁴

¹³⁹ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017.14ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p.509.

¹⁴⁰ Vide Art. 484-A. BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, [1943]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 18 de janeiro de 2024.

¹⁴¹ Ibidem. Art. 442-B.

¹⁴² BRASIL. **Lei Nº 3.807, De 26 De Agosto De 1960**. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3807.htm>. Acesso em: 10 de jan. 2024.

¹⁴³ BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 10 de jan. 2024.

¹⁴⁴ Vide Art. 442-B. BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 442-B. Brasília, DF, [1943]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 18 de janeiro de 2024.

O trabalho autônomo na CLT vem verbalizar uma proteção legal à existência crescente desse tipo de contratação. Lembra-se, nesse momento, que o avanço da sociedade capitalista e da tecnologia tem corroborado com essa situação. A título de exemplo, tem-se o desenvolvimento dos aplicativos como o ifood, que empenna labor inclusive para ciclistas, bem como o uber, que em razão de bastante discussão provocou o advento da Lei 13.640/2018, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros.¹⁴⁵

Para fins estatísticos, a pesquisado IBGE, com os dados de 2022, demonstra que a quantidade de trabalhadores por conta própria, que contempla os autônomos¹⁴⁶, cresceu em 1,3 milhões de pessoas, em relação a 2021.¹⁴⁷ O estudo do IBGE ainda demonstra que, em relação a 2020, houve um aumento do trabalho sem vínculo de 43,5% para 46,4%.¹⁴⁸ Nesse sentido, o livro do IBGE aponta que se trata de uma tendência a redução dos ocupados com vínculo.¹⁴⁹

Além da tendência e do apoio apontado pela CLT, lembra-se que a liberdade e a autonomia são componentes do trabalho autônomo, fatores que também incentivam o empenho do quiet quitting, conforme explicado no capítulo antecedente.¹⁵⁰ O teletrabalho, por sua vez, faz parte do quiet quitting e do presente contexto histórico. Nesse sentido, embora existente na CLT, por meio do art. 6º¹⁵¹, a Reforma Trabalhista também inseriu novidades sobre o assunto.

O art. 62, da CLT, sofreu a inclusão do inciso III, para informar que o regime de jornada não contempla o trabalhador em teletrabalho. No entanto, a maior novidade da reforma foi a introdução do capítulo II-A, na CLT.¹⁵² Com o teletrabalho, o trabalhador,

¹⁴⁵ BRASIL. **Lei Nº 13.640, de 26 de Março De 2018.** Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, DF: [2018]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm>. Acesso em: 25 de jan. de 2024.

¹⁴⁶ Legenda disposta na página 149.art.4º, alínea d), da Lei 3.807/1960.

¹⁴⁷ IBGE. Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2023 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro: IBGE, 2023. p. 18. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102052.pdf>>. Acesso em jan. de 2024.

¹⁴⁸ Ibidem. Gráfico 4, p. 18.

¹⁴⁹ Ibidem. p. 17.

¹⁵⁰ Vide o tópico 3.1.2., que trata das *“Inovações nas Modalidades de Trabalho na CLT e a Precarização Das Relações”*, contido no capítulo 3, p. 44.

¹⁵¹ Vide art. 6º. BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, [1943]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 18 de janeiro de 2024.

¹⁵² Ibidem. Vide art. 62.

em regra, arca com os custos do seu local de trabalho. No entanto, o exercício do teletrabalho também devolve liberdade e autonomia ao indivíduo, posto que possui a faculdade para administrar sua jornada.

Conforme relatado no capítulo antecedente, o teletrabalho, ou trabalho remoto, foi um instrumento muito importante no período em que o mundo atravessava a pandemia da Covid-19. Com o efeito desse período, o regime de teletrabalho também corroborou com a onda do quiet quitting. Segundo a pesquisa da revista Gallup Pool¹⁵³, o maior número de pessoas engajadas se enquadrou no desempenho do trabalho remoto.

Ademais, vale lembrar que a Pew Research Center, observou que a vontade de permanecer sob o trabalho remoto se tornou uma opção mais frequente. Nesse sentido, a pesquisa datada de janeiro de 2022, denotou que entre os que podem realizar o trabalho presencial, cerca de 61% responderam que preferem o trabalho à distância.¹⁵⁴ Ocorre que, apesar dos dados realçados demonstrarem satisfação por parte dos trabalhadores, vê-se que esse tipo de regime pode proporcionar maior distanciamento social e maior responsabilidade com custos ao trabalhador.

Ressalte-se que o teletrabalho foi uma das grandes novidades regulamentadas pela Reforma Trabalhista.¹⁵⁵ Nesse sentido, tem-se que a norma instituída no art. 75-A e ss., da CLT, é recente e foi principalmente explorada pelo cenário da pandemia, ocasionada pela Covid-19. Posteriormente, em razão da discussão sobre o tema, foi acrescido à CLT, em seu art. 62, a redação do inciso III, disciplinando, portanto, que o trabalho à distância explorado por produção ou por tarefa, não estaria passível de jornada laboral.¹⁵⁶

¹⁵³ HARTER, Jim. Queda no engajamento de funcionários nos EUA continua. **Gallup Poll**, 2022. Disponível em: <<https://www.gallup.com/workplace/391922/employee-engagement-slump-continues.aspx>>. Acesso em: 10 de jul. 2023.

¹⁵⁴ HOROWITZ, Juliana M.; MINKIN, Rachel; PARKER, KIM; A Pandemia da Covid-19 continua a remodelar o trabalho na América. **Pew Research Center**, 16 de fev. de 2022, p.6. Disponível em: <<https://www.pewresearch.org/social-trends/2022/02/16/covid-19-pandemic-continues-to-reshape-work-in-america/>>. Acesso em: 19 de nov. de 2023.

¹⁵⁵ BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 10 de jan. 2024.

¹⁵⁶ Vide art. 6º. BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de Setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF, [2022]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm>. Acesso em: 24 de março de 2024.

A reforma também apresentou novidades a respeito do trabalho em regime de tempo parcial. Antes da Lei 13.467/2017, o art. 58-A, da CLT¹⁵⁷, garantia que o máximo da jornada de trabalho era de vinte e cinco horas semanais. A reforma trabalhista, por sua vez, revogou e aumentou o limite da jornada para disciplinar que o trabalho em regime de tempo parcial não ultrapasse “trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares, ou, ainda, que a duração não exceda a vinte e seis horas semanais, mas com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.”¹⁵⁸

Conforme se vislumbra, a reforma apresentou duas modalidades ao trabalho em regime de tempo parcial. Em ambas, denota-se que as horas semanais foram aumentadas. O primeiro formato acrescentou 5 horas, mas manteve a regra da impossibilidade de horas extras. No segundo, tem-se o acréscimo de 1 hora, no entanto, é possível trabalhar uma jornada semanal de 32 horas semanais. Ao que se observa, o segundo modelo ficou conveniente para quem trabalhava sob esse regime, bem como, com a reforma, a mão de obra tende a ser mais explorada.

Ademais, tendo em vista que se trata de muitas horas a serem desempenhadas, existe uma dificuldade do trabalhador em conseguir um segundo trabalho e conciliá-los em paralelo. Apesar do §1º, do art. 58-A, da CLT, informar o respeito à proporcionalidade da remuneração aos que trabalham em tempo integral¹⁵⁹, tem-se que esse novo regime admitido dificulta a possibilidade de mais trabalhadores conquistarem o valor de um salário inteiro.

Sobre o tema, ainda se faz importante destacar o §2º, do art. 58-A, da CLT.¹⁶⁰ O texto desse dispositivo aponta que ao empregado contratado é possível optar pelo trabalho em regime de tempo parcial, no entanto, é necessário manifestar esse requerimento à empresa, mediante o formato estabelecido em negociação coletiva.¹⁶¹ No entanto,

¹⁵⁷ Vide Art. 58-A, revogado. BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, [1943]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 18 de janeiro de 2024.

¹⁵⁸ Ibidem. Art. 58-A, da CLT, atualizado pela Reforma trabalhista.

¹⁵⁹ Ibidem. Vide §1º, do Art. 58-A.

¹⁶⁰ Vide §2º, do art. 58-A. BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, [1943]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 18 de janeiro de 2024.

¹⁶¹ Ibidem.

conforme Volia Bonfim Cassar ressalta, esse tipo de declaração não ficou clara na legislação, fato que abre margem para a insegurança jurídica.¹⁶²

Outrossim, a autora tece considerações importantes ao observar que, embora haja a possibilidade de tal ajuste e que haja proteção no art. 7º, IV, da Constituição da República/1988¹⁶³, o §2º, do art. 58-A, da CLT possibilita a redutibilidade salarial, ou como a autora comenta, trata-se de uma forma de “mascarar e facilitar a redução salarial”.¹⁶⁴ Portanto, conforme breve exposição das alterações ocasionadas pela reforma trabalhista, vê-se que a precarização da exploração de mão de obra pode contribuir para o desgaste das relações contratuais. Nesse panorama, vê-se, em consequência, a possibilidade do quiet quitting como resposta a esse cenário.

3.2.O que dizem os dados sociais sobre a realidade do quiet quitting no Brasil?

Com base no fenômeno que eclodiu nos Estados Unidos, com informações de pesquisa demonstrando a realidade do quiet quitting, tem-se como importante, em razão do presente estudo avaliar o fenômeno do quiet quitting no cenário trabalhista brasileiro, investigar dados sociais para compreender, ainda que brevemente, o Brasil sob o presente tema. Nesse sentido, vê-se como interessante observar o desengajamento no Brasil, o índice de desemprego e fatores que podem estar relacionados ao quiet quitting.

3.2.1. Estudo do Desengajamento no Brasil.

Conforme o último relatório de estudo global para identificar o nível de engajamento de funcionários, realizado pela empresa de pesquisa Gallup Poll, em 2022, o Brasil apresenta os seguintes dados: 28% de funcionários engajados; 59% não engajados e 13% desengajados ativamente¹⁶⁵. Nesse sentido, o percentual de desengajamento no Brasil é bem superior ao nível de funcionários que se encontram

¹⁶² CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017. 14ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 630.

¹⁶³ Vide art. 7º, inciso IV. BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 jan. 2024.

¹⁶⁴ CASSAR, Op. Cit. Ref. 147, p. 631.

¹⁶⁵ Estes dados podem ser encontrados no mapa do Brasil, por meio de imagem gráfica de nome Mapa Employee Engagement, by Global Region. CLIFTON, Jon. Situação do Local de Trabalho Global: relatório de 2023. **Gallup Poll**, 2023. Disponível em: <<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-report.aspx>>. Acesso em: 10 de jan. 2024.

engajados ativamente com o contrato de trabalho. Dessa forma, já podemos considerar um forte indício de quiet quitting no país.

Em paralelo, para confirmar a presença de quiet quitting no Brasil, encontra-se relatos a respeito do assunto. O Índice de Confiança Robert Half (ICRH) reporta que, segundo a pesquisa da 23ª edição, “52% dos executivos identificaram colaboradores da sua empresa aderindo ao quiet quitting”.¹⁶⁶ Do mesmo modo, a Forbes também tem noticiado, com base em uma pequena pesquisa realizada pela EDC Group, na qual ouviu mais de 300 funcionários, que 11,9% desse grupo adota o quiet quitting¹⁶⁷.

No entanto, no ano de 2023 surgiu a empresa Engaja S/A como primeiro índice de engajamento organizacional do país. Essa empresa de pesquisa foi idealizada pela Flash em parceria com FGV-EAESP e Grupo Talenses, justamente para investigar o cenário de engajamento do Brasil. Nesse sentido, o primeiro estudo apontado denota que, em uma amostra de 1.732 trabalhadores ouvidos, apenas 40% dos brasileiros estão engajados. Por sua vez, 7% são de trabalhadores ativamente desengajados e 53% desengajados. Nesse panorama, observa-se que o Brasil acompanha o cenário mundial.¹⁶⁸

Considerando os estudos do 1º capítulo, tem-se que o trabalho remoto, as más gestões e a preocupação com a saúde são causas que remetem ao quiet quitting. Nesse sentido, convém analisar, de modo breve, como se encontra esses temas no Brasil. No tocante ao tema do trabalho remoto, tem-se identificado sinais de interesse pelo trabalho a distância. A Folha de São Paulo emitiu notícia, com base na pesquisa do Datafolha, datada de dezembro de 2022, que 52% dos trabalhadores preferiram a continuidade do trabalho remoto ou híbrido, pós pandemia.¹⁶⁹

¹⁶⁶ MANTOVANI, Fernando. **Modismo? Acredito que não**. Robert Half Talent Solutions. 22 de setembro de 2023. Disponível em: <<https://www.roberthalf.com.br/blog/carreira/modismo-acredito-que-nao#:~:text=Os%20resultados%20da%2023%C2%AA%20edi%C3%A7%C3%A3o,dura%C3%A7%C3%A3o%20de%20m%C3%A9dio%20longo%20prazo.>>. Acesso em: 22 de jan. 2024.

¹⁶⁷ QUIET QUITTING: 12% dos Brasileiros aderem à demissão silenciosa. **Forbes Brasil**, 28 de fev. de 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/02/quiet-quitting-12-dos-brasileiros-aderem-a-demissao-silenciosa/>. Acesso em 23 de jan. de 2024.

¹⁶⁸ ENGAJA S/A. **Um Retrato do Engajamento de Funcionários no Brasil**. ENGAJA S/A, 2023. Disponível em: <<https://seja.flashapp.com.br/materiais/agradecimento-pesquisa-fgv-engaja-sa?submissionGuid=20c54366-5b3d-40fc-ad2a-a43d65ec7eb1>>. Acesso em: 25 de março de 2024.

¹⁶⁹ CUCOLO, Eduardo. Datafolha: 52% querem trabalho remoto ou híbrido. Folha de São Paulo, 23 de dez. de 2022. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/12/datafolha-52-dos-brasileiros-querem-trabalho-remoto-ou-hibrido-45-preferem-presencial.shtml>>. Acesso em 23 de jan. de 2024.

Em outubro de 2023, a Agência IBGE notícias informou que, mesmo após a pandemia da Covid-19, cerca de 9,5 milhões de brasileiros estavam em trabalho remoto, sendo 7,4 milhões em teletrabalho de forma habitual ou ocasional.¹⁷⁰ Como visto no capítulo anterior, relacionado ao interesse de permanecer trabalhando à distância estava a redução de estresse no labor, devido aos problemas com superiores hierárquicos.¹⁷¹

A ISMA-BR (International Stress Management Association no Brasil) em conjunto com a revista IstoÉ Dinheiro, compartilharam que 72% dos brasileiros sofrem com estresse no trabalho, ficando, portanto, com o segundo lugar no ranking mundial, perdendo apenas para o Japão. Outrossim, também informam que 32% sofrem com a síndrome de Burnout.¹⁷² Por sua vez, a ANMT (Associação Nacional de Medicina do Trabalho), desde dezembro de 2018, confirma a notícia e informa que 30% dos mais de 100 milhões de trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome de Burnout.¹⁷³

Considerando que a Síndrome de Burnout é definida pelo Ministério da Saúde como um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situação de trabalho desgastante¹⁷⁴, tem-se no Brasil a realidade de problemas de gestão. Essa preocupação é tão evidente que diversos noticiários comentam sobre propostas para melhorar na qualidade de liderança das empresas, inclusive a pesquisa da 23ª edição da ICRH, aponta que os maiores desafios da gestão para 2023 era motivar, reter e atrair a vontade dos trabalhadores no trabalho.¹⁷⁵

¹⁷⁰ IBGE. Pesquisa Inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam Teletrabalho em 2022. **Agência IBGE Notícias**. 25 de outubro de 2023. Disponível em: <[https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022#:~:text=Em%202022%2C%20cerca%20de%207,\(TIC\)%20em%20suas%20atividades.](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022#:~:text=Em%202022%2C%20cerca%20de%207,(TIC)%20em%20suas%20atividades.)>. Acesso em: 02 de fev. de 2024.

¹⁷¹ Retomar ao tema 2.3.4 “erros de gestão”, constante no 2º capítulo.

¹⁷² PAVAN, BRUNO. 72% dos brasileiros estão estressados no trabalho, revela pesquisa. ISTOÉ Dinheiro: Set. de 2023. Disponível em: <<https://www.ismabrasil.com.br/noticia/72-dos-brasileiros-estao-estressados-no-trabalho-revele-pesquisa-istoe-dinheiro>>. Acesso em: 02 de fev. de 2024.

¹⁷³ ASSOCIAÇÃO Nacional de Medicina do Trabalho. **30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome de Burnout**. ANAMT: dez. de 2018. Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/porta1/2018/12/12/30-dos-trabalhadores-brasileiros-sofrem-com-a-sindrome-de-burnout/>>. Acesso em: 12 de jan. de 2024.

¹⁷⁴ MINISTÉRIO da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Brasília, DF. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>>. Acesso em: 20 de jan. 2024.

¹⁷⁵ ÍNDICE de Confiança Robert Half: Sondagem de profissionais qualificados. 23ª ed. Brasil:2023, p. 11. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/sites/roberthalf.com.br/files/documents/roberthalf-ICRH-ed23_0.pdf>. Acesso em: 10 de fev. de 2024.

No entanto, merece destaque como busca pelo engajamento e solução para melhorar na produção, o teste de trabalho por 4 dias na semana, conhecido como “4-Day Week”, que foi adotado no Brasil. Segundo a reportagem da CNN, 20 empresas estão participando desse projeto piloto que iniciou em novembro de 2023 e perdurará 6 meses. Esse estudo tem base nos testes de sucesso realizado em outros países. A exemplo, a reportagem traz o Reino Unido, onde 71% dos funcionários perceberam uma redução de Burnout e as receitas ainda aumentaram, em média, 2%.¹⁷⁶

Nesse panorama, vê-se que as notícias apontam uma realidade do Brasil com seguimento similar à demais informações sobre o cenário global capitalista de exploração de mão de obra. Dessa forma, diante das evidências de identificação da falha de engajamento no trabalho, no país, além do conhecimento que se trata de uma prática antiga, tem-se que o quiet quitting está muito presente na atividade laboral brasileira. Nessa medida, perante o cenário demonstrado, vê-se que o quiet quitting seria natural para impor limites e alinhar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.

3.2.2. Índice de Desemprego por conta do Trabalhador.

O índice de desemprego é mais um detalhe que pode estar relacionado à execução do quiet quitting. Segundo as informações do IBGE, com base no último trimestre de 2023, a taxa de desocupação apresenta o percentual de 7,4%.¹⁷⁷ Em comparação com a lista de desemprego mundial, o Brasil denota um alto índice,¹⁷⁸ deixando a mercê cerca de 8,3 milhões de pessoas desocupadas.¹⁷⁹

Em um primeiro ponto, reflete-se que o alto nível de desemprego pode ser motivo para frear o desempenho do quiet quitting, posto que os trabalhadores podem ter receio

¹⁷⁶ PAIVA, Iasmin. Como as Empresas Estão se Preparando para Adotar a Semana de 4 Dias. **CNN Brasil**. São Paulo, 2023. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/como-as-empresas-estao-se-preparando-para-adotar-a-semana-de-4-dias/#:~:text=O%20projeto%2Dpiloto%20da%20semana,projeto%20se%20estende%20atpe%202024>>. Acesso em: 20 de jan. de 2024.

¹⁷⁷ IBGE. **Painel Pnad Contínua**. Tema Mercado de Trabalho. Data 2023/4ºtrimestre. Recorte Brasil. Disponível em: <<https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>>. Acesso em: 10 de fev. de 2024.

¹⁷⁸ TRADING ECONOMICS. **Unemployment Country List**. Resumo. Disponível em: <<https://pt.tradingeconomics.com/country-list/unemployment-rate>>. Acesso em 10 de jan. de 2024.

¹⁷⁹ IBGE. **Painel Pnad Contínua**. Tema Mercado de Trabalho. Data 2023/4ºtrimestre. Recorte Brasil. Disponível em: <<https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>>. Acesso em: 10 de fev. de 2024.

de uma demissão. Ademais, segundo os índices de rendimento mensal do IBGE, de pessoas de 14 anos ou mais ocupadas, os empregados são mais bem remunerados que os trabalhadores por conta própria. Conforme a tabela 5439, no terceiro trimestre de 2023, os empregados recebiam em média R\$ 2.798, enquanto os trabalhadores por conta própria R\$ 2.401.¹⁸⁰

Por outro lado, tendo em vista que o alto nível de desocupação está acompanhado de um cenário de trabalho, de modo geral, precário, difícil de suportar, com grau elevado de casos de síndrome de Burnout, seria visível, também, a presença da demissão voluntária. Nesse sentido, os noticiários do país trazem a informação que os dados levantados pela LCA (consultoria econômica), em conjunto com o Ministério do Trabalho e Emprego, indicam que o Brasil atingiu a marca de 7,3 milhões de pedidos de demissão voluntária em 2023,¹⁸¹ fato que superou o recorde de 6,8 milhões de 2022.¹⁸²

Em consulta à LCA sobre o assunto, é possível depreender que o volume de pedidos de demissão por parte do trabalhador foi 11,6% maior do que em dezembro de 2022. Na análise da pesquisa, a LCA comenta que esse alto índice é reflexo de uma geração de trabalhadores que buscam qualidade de vida.¹⁸³ Outrossim, expõe que no momento da pandemia muitos indivíduos aceitaram ofertas de trabalho menos remuneradas e que hoje, com retornos de postos de trabalho, muitos estão se demitindo para buscar melhores meios de labor.¹⁸⁴

¹⁸⁰ A tabela foi criada na página da PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Na aba “tabela”, 3º trimestre de 2023, foi selecionada em tabelas de rendimento real a opção “Rendimento médio real do trabalho principal, habitualmente recebido por mês, pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento de trabalho, segundo a posição na ocupação no trabalho principal”. Os critérios selecionados foram: Rendimento médio real do trabalho principal, habitualmente recebido por mês, pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência com rendimento de trabalho, habitualmente recebido no trabalho principal (reais); empregado; conta própria; 3º trimestre de 2023. Fonte: IBGE. **Painel Pnad Contínua**. tabelas, 3º trimestre de 2023. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/5439#resultado>>. Acesso em 15 de fev. de 2024.

¹⁸¹ Número de brasileiros pedindo demissão nunca esteve tão alto. **Jornal Nacional**, 06 de nov. de 2023. Disponível em: <<https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2023/11/06/numero-de-brasileiros-pedindo-demissao-nunca-esteve-tao-alto.ghtml>>. Acesso em 09 de fev. 2024.

¹⁸² NADER, Danielle. Demissão voluntária atinge recorde em 2023, indicando mudanças no mercado de Trabalho. **Contábeis**, 07 de fev. de 2024. Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/noticias/63604/demissao-voluntaria-atinge-recorde-em-2023/>>. Acesso em 09 de fev. 2024.

¹⁸³ Os dados em questão se encontram presentes nos anexos da pesquisa visto que foram fornecidos pela LCA Consultoria. ANÁLISE LCA. Novo Caged: 2023 fecha com saldo positivo de 1,48 milhão de vagas e recorde nos desligamentos a pedido do trabalhador. São Paulo, 30 de janeiro de 2024, p. 3.

¹⁸⁴ Ibidem, p. 3-4.

Em contrapartida ressalta-se que, com base nesse mesmo estudo, o número de vagas ofertadas para trabalho em 2023 foi menor que no ano de 2022 (51% a menos). E, embora o índice de demissão a pedido do trabalhador tenha aumentado, o Brasil fechou o ano de 2023 com 1,48 milhão de vagas.¹⁸⁵ Esse fato também proporciona sinais de que a mão de obra brasileira está a procura por melhores condições de trabalho.

Nesse panorama, apresenta-se uma comparação com o movimento da grande renúncia, ou melhor do *The great resignation*, ocorrida nos Estados Unidos, onde cerca de 47 milhões de americanos realizaram o de pedido de rescisão contratual, só no ano de 2021.¹⁸⁶ No fim do semestre do referido ano, por meio do relatório de estatística de trabalho, elaborado pela U. S. Bureau of Labor Statistics, o governo dos Estado Unidos identificou que o número de pedidos de rescisão contratual aumentou de 3,8 milhões para 4,5 milhões.¹⁸⁷ O engenheiro Zaid Khan, por exemplo, se demitiu um ano após viralizar com o assunto do quiet quitting.¹⁸⁸

Sob essa perspectiva, tem-se que os cenários que levam ao quiet quitting estão propensos a provocar uma verdadeira ruptura no contrato de trabalho. Dessa forma, reflete-se, também, as consequências que podem ser causadas pela baixa produtividade e pela rotatividade de emprego, visto que representa uma ameaça à economia e toda sistemática social. A Gallup Poll, por exemplo, já constatou que o problema de engajamento gera um custo médio de 9% ao PIB global.¹⁸⁹ Portanto, do ponto de vista econômico, o quiet quitting é considerado como algo negativo.

No entanto, ao passo que ocorre o desemprego, lembra-se o desenvolvimento da taxa de trabalhadores por conta própria, ainda podendo ser uma resposta aos problemas

¹⁸⁵ Ibidem, p. 1-2.

¹⁸⁶ FULLER, Joseph; KERR, William. **The Great Resignation Didn't Start with the Pandemic**. Harvard Business Review, 23 de março de 2022. Disponível em: <https://hbr.org/2022/03/the-great-resignation-didnt-start-with-the-pandemic>. Acesso em: 10 de jan. de 2024.

¹⁸⁷ Number of quits at all-time high in November 2021. **U.S. Bureau of Labor Statistic**, 2022. Disponível em: <https://www.bls.gov/opub/ted/2022/number-of-quits-at-all-time-high-in-november-2021.htm>. Acesso em 1 de novembro de 2023.

¹⁸⁸ BONDARENKO, Fernanda. Engineer Who Made 'Quiet Quitting' Viral Just Had a Change of Heart. The Street, 25 de jul. de 2023. Disponível em: <https://www.thestreet.com/employment/quiet-quitting-engineer-is-against-it>. Acesso em 12 de jan. de 2024.

¹⁸⁹ PENDEL, Ryan. **Estratégias de envolvimento dos funcionários: resolvendo o problema mundial de US\$ 8,8 trilhões**. Gallup Poll, jun. 2022. Disponível em: <https://www.gallup.com/workplace/393497/world-trillion-workplace-problem.aspx#:~:text=Story%20Highlights&text=Employees%20who%20are%20not%20engaged,employees%20were%20engaged%20at%20work.>. Acesso em: 10 de jan. 2024.

das relações de emprego. Nesse sentido, o quadro sintético do IBGE, relativo ao período de outubro, novembro e dezembro de 2023, demonstra que o número de trabalhadores por conta própria cresceu 0,6% em relação ao mesmo trimestre de 2022.¹⁹⁰

Do mesmo modo, o painel da Pnad Contínua, do IBGE, apresenta que a taxa de informalidade subiu de 38.734 mil pessoas, no segundo trimestre de 2023, para 39.033 mil pessoas, no terceiro trimestre.¹⁹¹ Esse fato também recorda a ênfase da independência laboral destacada na CLT, pós-reforma trabalhista.¹⁹² Ademais, a onda de demissão e o grau elevado de casos de Burnout, enfatiza a necessidade atual do desempenho do quiet quitting como mecanismo de freio às arbitrariedades da relação laboral.

Diante desse cenário, além da realidade evidente, surgem questionamentos a respeito da segurança jurídica. Nesse sentido, põe-se em reflexão a preparação legal do Brasil para o exercício do quiet quitting. Questiona-se se reduzir o desempenho laboral não seria configurado motivo de justa causa? Outrossim, qual olhar que podemos tomar, diante do quiet quitting no Brasil? Quais os conceitos que podemos explorar, ainda, por meio da legislação brasileira? Essas dúvidas constantes e pouco exploradas pela ciência serão analisadas no capítulo adiante.

¹⁹⁰ Os dados utilizados são da primeira parte da tabela, onde se refere às “Pessoas de 14 anos ou mais de idade”, “ocupadas por posição na ocupação, setor e categoria do emprego no trabalho principal”, “conta própria”, “Variação em relação ao trimestre out-nov-dez/2022”. IBGE. Pnad Contínua. **Quadro sintético de 2023**. Disponível em: <https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Mensal/Quadro_Sintetico/2023/pnadc_202312_quadroSintetico.pdf>. Acesso em: 03 de fev. de 2024.

¹⁹¹ IBGE. **Painel Pnad Contínua**. Mercado de Trabalho no Brasil. Taxa de pessoas ocupadas informalmente. Disponível em: <<https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>>. Acesso em 15 de fev. de 2024.

¹⁹² Vide o tópico 3.1.2., que trata das “*Inovações nas Modalidades de Trabalho na CLT e a Precarização Das Relações*”, contido no capítulo 3, p. 44.

4. OBSERVAÇÃO DO QUIET QUITTING À LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA: Foco sobre a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho.

Observar o quiet quitting à luz da legislação trabalhista brasileira se faz importante para, além de ampliar o conhecimento do cenário trabalhista brasileiro, diante do tema, verificar se há ou não legalidade do exercício do fenômeno. Sob esse panorama, convém apreciar importantes legislações, como a Carta Magna Brasileira e as especificidades tratadas na Consolidação das Leis do Trabalho. A partir disso, pode-se analisar diversos questionamentos, como as referidas anteriormente, bem como, sobre qual a relação laboral que pode ser afetada, e, ainda, complementar os conceitos em torno do tema.

4.1. Licitude ou ilicitude: direito de resistência.

Conforme os tópicos anteriores, é possível vislumbrar que o avanço da legislação trabalhista brasileira passou a legalizar outras formas de exploração de mão de obra e, em contexto geral, precarizar as relações laborais. Nesse panorama, observou-se a insurgência de diversos casos de Burnout e as notícias e os dados demonstrados confirmaram a realidade do quiet quitting no Brasil. Sob esse cenário, questiona-se: Existe norma protetora que garanta o exercício do quiet quitting no Brasil? Trata-se, portanto, de uma prática lícita ou ilegal efetuada pelos trabalhadores?

Dessa forma, a análise da legislação nacional se faz pertinente para compreender o fenômeno em discussão, bem como, para responder a pergunta problema, ou seja, sobre a licitude do fenômeno do quiet quitting. No tocante à compreensão de licitude e ilicitude, se explana à presente pesquisa o difundido estudo de Miguel Reale, no qual, em síntese, se entende por ato lícito o que alcança uma ordem ética e moral, mesmo não constante em legislação¹⁹³, enquanto o ilícito é, além do disposto no art. 186 e 187, do Código Civil de 2002, um ato que infringe a ordem ética e moral.¹⁹⁴

Sob esse aspecto, considerando que se trata de uma prática laboral, observa-se as faltas graves como ponto de partida para análise da ilicitude na Legislação Brasileira. Em sequência, à luz do que já foi estudado, ressalta-se os apontamentos doutrinários para

¹⁹³ REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27ª edição. 4ª tiragem. São Paulo: Saraiva 2004, p. 43.

¹⁹⁴ *Ibidem*. p. 203 a 206.

verificar os espaços legais em torno do tema. Além disso, por meio do estudo normativo, pode-se contemplar maiores definições em relação ao quiet quitting no Brasil.

4.1.1. Comparação do Quiet Quitting com a falta grave trabalhista como meio de análise da ilicitude na Legislação Brasileira.

Conforme retratado no primeiro capítulo, o quiet quitting se trata de um termo novo. Em razão da nomenclatura recente, observa-se que, no mundo, poucos juristas comentaram sobre o fenômeno. Dentre eles, muitos foram estrangeiros, como: Jonathan Lord¹⁹⁵; Thalmus Mahand e Cam Caldwell¹⁹⁶; Dain Lee, Jinhyeok Park, Yongseok Shin¹⁹⁷; entre outros, tendo em vista que a grande repercussão se deu nos Estados Unidos da América, país de grande influência mundial.

No presente trabalho, dos juristas brasileiros a comentarem a respeito do quiet quitting, foram destacadas as considerações trabalhadas por Poliana Guimarães¹⁹⁸. No entanto, além de comentários traçados, não se vislumbra na legislação brasileira disciplina específica sobre o exercício do quiet quitting. Dessa maneira, em razão da prática real, se faz necessário avaliar normas que estariam em torno dessa prática e assim perceber o nível garantidor do quiet quitting no Brasil.

Como ponto de partida, relembra-se que em uma das compreensões sobre o quiet quitting, de forma intrínseca, se trata de um comportamento efetuado pelo trabalhador com a finalidade de alcançar qualidade de vida e equilíbrio na vida social.¹⁹⁹ No mesmo sentido, parte dos juristas como Thalmus Mahand e Cam Caldwell²⁰⁰, além de Poliana

¹⁹⁵LORD, Jonathan. Quiet quitting is a new name for an old method of industrial action. **The Conversation**, 2022. Disponível em: <<https://theconversation.com/quiet-quitting-is-a-new-name-for-an-old-method-of-industrial-action-189752>>. Acesso em: 30 out. 2023.

¹⁹⁶CALDWELL, Cam; MAHAND, Thalmus. **Quiet Quitting – Causes and Opportunities**. 2023. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Cam-Caldwell/publication/366990489_Quiet_Quitting_-_Causes_and_Opportunities/links/63bd727b097c7832caa6b182/Quiet-Quitting-Causes-and-Opportunities.pdf>. Acesso em: 12 de dez. de 2023.

¹⁹⁷LEE, Dain; PARK, Jinhyeok; SHIN, Yongseok; **Where Are The Workers? From Great Resignation To Quiet Quitting**. National Bureau Of Economic Research. 2023. Disponível em: <https://www.nber.org/system/files/working_papers/w30833/w30833.pdf>. Acesso em: 10 de julho de 2023.

¹⁹⁸GUIMARÃES, Poliana Diniz. **Teletrabalho e o Direito à Desconexão**. Repositório Universitário da ânima (RUNA), 2022. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/32116>>. Acesso em: 10 de jan. de 2023.

¹⁹⁹Constante no capítulo 2, Tópico 2.2. “O Conceito de Quiet Quitting”.

²⁰⁰CALDWELL, Cam; MAHAND, Thalmus. Op. Cit. Ref. 173, p. 9.

Guimarães,²⁰¹ também interpretam como um mecanismo de limitação à relação de trabalho exaustiva e abusiva, que ultrapassa as searas da vida pessoal.

Ao analisar uma das falas do engenheiro Zaid Khan, tem-se como mensagem que o valor do indivíduo não é definido pela produção.²⁰² Nesse sentido, interpreta-se que o trabalhador pode diminuir o ritmo de seu labor e se tranquilizar diante da demasiada cobrança pela produtividade. Diante dessa informação, a primeira questão atribuída à legislação brasileira seria se o quiet quitting não estaria relacionado às faltas graves dispostas no art. 482, da CLT, como: mau procedimento, alínea b); desídia, alínea e); bem como, indisciplina ou insubordinação, alínea h).²⁰³

Sob esse panorama e em razão da Consolidação das Leis do Trabalho não discriminar o significado, tem-se na doutrina de Amauri Mascaro Nascimento²⁰⁴ que mau procedimento “é o comportamento irregular do empregado, incompatível com as normas exigidas pelo homem, ou seja, pela ética.” Para Maurício Godinho Delgado, “Trata-se de conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista geral, excluído o sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou as obrigações contratuais do obreiro.”²⁰⁵

Em soma aos conceitos trabalhados sobre o quiet quitting, temos que o exercício deste não propõe prejuízo ao contrato de trabalho, ou mesmo, ao ambiente laboral. Ademais, esse conceito foi trabalhado justamente para diferenciar da antiga prática do Work to rule, conforme retratado por Lord²⁰⁶ e por J. Richard Johnson²⁰⁷. Outrossim,

²⁰¹ GUIMARÃES, op. Cit. Ref.175.

²⁰² KHAN, Zaid (zaidleppelin). “**On quiet quitting #workreform**”. Tiktok, 25, jul. 2022. Disponível em: <<https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342>>. Acesso em 10 de julho de 2023.

²⁰³ Vide Art. 482. BRASIL. **Decreto-lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, [1943]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 18 de janeiro de 2024.

²⁰⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34ª ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 402.

²⁰⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr., 2019, p. 1431.

²⁰⁶ LORD, Jonathan. Quiet quitting is a new name for an old method of industrial action. **The Conversation**, 2022. Disponível em: <<https://theconversation.com/quiet-quitting-is-a-new-name-for-an-old-method-of-industrial-action-189752>>. Acesso em: 30 out. 2023.

²⁰⁷ JOHNSON, J. Richard. What’s New About Quiet Quitting (And What’s Not). **Transdisciplinary Journal of Management**, 2023. Disponível em: <<https://tjm.scholasticahq.com/article/72079-what-s-new-about-quiet-quitting-and-what-s-not>>. Acesso em: 12 de nov. de 2023.

pelas expressões abordadas por Zaid Khan²⁰⁸, temos que o intuito do quiet quitting não é atingir a moral ou a ética das normas, mas sim limitar os exageros do labor.

Com a limitação imposta no exercício do quiet quitting, vislumbra-se, também, a possibilidade de confusão com a desídia trabalhista, falta grave disposta na alínea e), do art. 482, da CLT. Segundo Delgado, “trata-se de tipo jurídico que remete à ideia de trabalhador negligente, relapso, culposamente improdutivo.”²⁰⁹ Ora, conforme as falas de Zaid Khan, tem-se que a celeridade, produtividade ágil, não é o foco do quiet quitting. Em oposto, o intuito é preservar o bem-estar do trabalhador, fato que, se for necessário, é possível diminuir o ritmo do desempenho laboral.

Outrossim, conforme relatado em capítulo anterior, a falta de engajamento é característica importante para identificar a ocorrência do quiet quitting, sendo, nesse sentido, motivo que traz relevância à pesquisa da Gallup Pooll. Poliana Guimarães ressalta que a filosofia do quiet quitting “é desempenhar o trabalho necessário, ou seja, fazer apenas aquilo para o qual o profissional foi contratado e pago e nada além disso”²¹⁰ Dessa forma, vê-se que o quiet quitting não propõe o descumprimento das obrigações, mas a tranquilidade dentro da relação de trabalho, e, dessa forma, a tendência é apenas diminuir o ritmo laboral.

No entanto, ressalta-se que a desídia se caracteriza pela gravidade do relapso do trabalhador, assim leciona Amauri Mascaro Nascimento: “desempenhar as funções com desídia é fazê-lo com negligência. Desde que haja gravidade, configura-se a justa causa.”²¹¹ Portanto, apesar de ser uma análise subjetiva e, conseqüentemente, perigosa para a relação de trabalho, o quiet quitting não pode ser considerado caso de desídia, tendo em vista que o propósito é a fluência do labor em tranquilidade, em oposição a qualquer

²⁰⁸ KHAN, Zaid (zaidleppelin). “**On quiet quitting #workreform**”. Tiktok, 25, jul. 2022. Disponível em: <<https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342>>. Acesso em 10 de julho de 2023.

²⁰⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr., 2019, p. 1433.

²¹⁰ GUIMARÃES, Poliana Diniz. **Teletrabalho e o Direito à Desconexão**. Repositório Universitário da âniã (RUNA), 2022, p. 9. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/32116>>. Acesso em: 10 de julho de 2023.

²¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34ª ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 402.

prejuízo. De todo modo, percebe-se que pode haver uma linha tênue entre a proporcionalidade na prática do quiet quitting e na realização da falta grave da desídia.

Por sua vez, a indisciplina e a insubordinação, disposta na alínea h), do art. 482, CLT, são conhecidas pela doutrina como duas faltas distintas. Mauricio Godinho Delgado retrata que a primeira é um ato descumprimento de regras gerais da empresa. A segunda é mais específica, podendo ser direcionada ao empregado ou a um grupo delimitado de funcionários.²¹² Nesse sentido, reflete-se se o fato de o empregado deixar de aceitar os exageros no empenho do trabalho pode relacionar às faltas graves em menção.

Em análise às abordagens sobre o desempenho do quiet quitting, vê-se que a indisciplina e a insubordinação não se configuram uma linha tão próxima quanto à desídia, posto que, ao relembrar a fala de Zaid Khan, o empregado não deixa de executar as suas funções, ou desobedecer a ordem de contratação.²¹³ No entanto, mesmo que a desídia possa ser mais próxima, pelo que já foi estudado, o quiet quitting se demonstra um ato moral ausente de interesse em prejuízo alheio.

Portanto, não se enquadra no rol de faltas graves trabalhistas. Ademais, o que se denota do quiet quitting é a presença de uma boa-fé, visto que o trabalhador reduz o seu engajamento em razão de preservar o próprio bem-estar. Nesse panorama, também é possível afastar a ideia de ilicitude do tema, posto que a prática do fenômeno não se demonstra um atentado à moral e à ética social, ou mesmo, às ordens laborais. Outrossim, esse tema remete ao direito de resistência, ponto que será delineado a seguir.

4.1.2. Quiet Quitting e a relação com o Direito de Resistência na Legislação Brasileira.

Conforme o estudo em comento, o quiet quitting é reconhecido por diversos autores como um meio de resposta e de limitação à relação de trabalho exaustiva. Nesse sentido, Thalmus Mahand e Cam Caldwell²¹⁴, reportam que se trata de um direito de

²¹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr., 2019, p. 1436.

²¹³ KHAN, Zaid (zaidleppelin). “**On quiet quitting #workreform**”. Tiktok, 25, jul. 2022. Disponível em: <<https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342>>. Acesso em 10 de nov. de 2023.

²¹⁴ CALDWELL, Cam; MAHAND, Thalmus. **Quiet Quitting – Causes and Opportunities**. 2023, p 10. Tradução livre. Disponível em: <<https://www.researchgate.net/profile/Cam-Caldwell/publication/>

resistência. Na mesma linha, Poliana Guimarães ressalta a ideia de que o quiet quitting é uma “nova repaginação do direito de resistência”²¹⁵, ou seja, uma força em que o trabalhador exerce diante do atual cenário global de produtividade célere e de exploração de mão de obra, além da reforma legal neoliberal.

Diante das informações apontadas, faz-se importante questionar por que haveria associação entre o quiet quitting e o direito de resistência? Nesse cenário, tendo em vista que já foram abordadas definições sobre o quiet quitting, convém observar, nesse tópico, um breve conceito sobre o direito de resistência e sua aparência na legislação brasileira, principalmente trabalhista, para em seguida analisar a proteção legal e a afinidade com o quiet quitting.

Norberto Bobbio, em *Era dos Direitos*, leciona que a resistência consiste em um direito secundário que atua em defesa de uma norma primária.²¹⁶ Outrossim, pontua que se trata de um direito diverso, posto que tutela direitos, mas não detém norma que o proteja. Dessa forma, faz-se importante acompanhar as palavras do autor:

é um direito secundário que intervém num segundo momento, quando são violados os direitos de liberdade, de propriedade e de segurança, que são direitos primários. E, também, é diverso porque o direito de resistência intervém para tutelar os outros direitos, mas não pode, por sua vez, ser tutelado, devendo, portanto, ser exercido com todos os riscos e perigos.²¹⁷

As explicações de Bobbio apresentam em uma das bases a filosofia de John Locke, que, por sua vez, ensina a possibilidade do direito de resistência contra o governo que viola a propriedade, a liberdade e a segurança.²¹⁸ Dessa forma, pode-se considerar, em analogia, que no cenário trabalhista o governo estaria representado pela classe patronal pelo fato deste ter o poder de mando dentro da relação de trabalho. Por outro lado, o trabalhador poderia reivindicar os abusos cometidos como qualquer civil, em razão de sua propriedade, liberdade e segurança.

366990489_Quiet_Quitting_-_Causes_and_Opportunities/links/63bd727b097c7832caa6b182/Quiet-Quitting-Causes-and-Opportunities.pdf>. Acesso em: 12 de dez. de 2023.

²¹⁵ GUIMARÃES, Poliana Diniz. **Teletrabalho e o Direito à Desconexão**. Repositório Universitário da âniima (RUNA), 2022, p. 8. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/32116>>. Acesso em: 10 de jan. de 2023.

²¹⁶ BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. 7ª tiragem. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p 44. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/297730/mod_resource/content/0/norberto-bobbio-a-era-dos-direitos.pdf>. Acesso em 12 de jan. de 2024.

²¹⁷ Idem.

²¹⁸ Idem.

Em continuidade, Norberto Bobbio identifica o fundamento do direito de resistência na ideia do contrato social, abordado pelos filósofos Thomas Hobbes, John Locke e Jean-Jacques Rousseau. Nesse sentido, apesar de ser um direito secundário, trata-se de um direito próprio, inerente nas sociedades, sendo, portanto, um direito natural.²¹⁹ Em consonância, é possível observar que o significado da palavra resistência é abordado em dicionário jurídico da seguinte forma:

Direito de todo cidadão de opor-se, em defesa própria, ou de outrem, a ordens ilegais ou injustas, ou a constrangimentos de que seja vítima por parte de agentes da autoridade. Pode ser ativa, se exercida com violência contra ato tido como ilegal ou injusto; e passiva, se consiste na inexecução do ato pretendido ou na recusa a obedecê-lo.²²⁰

O dicionário português, de Conceitos e Princípios Jurídicos, traz o seguinte ensinamento das palavras de Jorge Miranda: “compreende quer a desobediência a ordens inconstitucionais de violação (resistência passiva), quer a defesa, segundo um princípio de racionalidade, contra atos de execução-resistência defensiva.”²²¹ Nesse panorama, se vislumbra, que a resistência pode ser realizada de diversas maneiras, sendo possível, portanto, de modo passivo e ativo.

Por outro lado, convém destacar que parte dos dicionários jurídicos brasileiros, como o de Maria Helena Diniz,²²² apenas apontam a definição da palavra resistência ao crime cometido por particular contra a Administração Pública, assim disposto no art. 329, do Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940).²²³ No entanto, o dicionário Acquaviva, com base nos ensinamentos de Damásio de Jesus, aprofunda esse pensamento e explica que é a resistência ativa que está enquadrada nesse crime. Por sua vez, a resistência passiva seria “aquela em que não há agressividade do agente”, podendo ser compreendida como desacato ou desobediência.²²⁴

²¹⁹ Ibidem, p. 43.

²²⁰ GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário Compacto Jurídico**. 15ª ed. São Paulo: Rideel, 2011, p. 214-215.

²²¹ MIRANDA, Jorge. Direito Constitucional. 1980, p. 521., *apud* FRANCO, João Melo; MARTINS, Antônio Herlander Antunes. **Dicionário de Conceitos e Princípios Jurídicos: na doutrina e na Jurisprudência**. 3ª ed. Coimbra: Livraria Almedina, 1991, p. 758.

²²² Diniz, Maria H. **Dicionário jurídico universitário**. 4ª edição. Editora Saraiva, 2022, p. 454.

²²³ Vide art. 329. BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Brasília, DF: Presidência da República, [1940]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em 23 de março de 2024.

²²⁴ ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. **Dicionário Jurídico Brasileiro Acquaviva**. 12 ed. São Paulo: Editora Jurídica Brasileira, 2004, p. 1181.

Nesse cenário de informações sobre a resistência, observa-se, primariamente, a noção de um direito de oposição, de autodefesa e de recusa a ordens injustas. O Diário da República Portuguesa apresenta uma definição concisa no mesmo sentido:

Trata-se de um direito defensivo, em que o ordenamento legitima juridicamente que um cidadão possa incumprir uma ordem que ofenda os seus direitos, liberdades e garantias ou repelir pela força, num contexto defensivo, um ato de agressão sempre que não possa recorrer à autoridade pública.²²⁵

Ao abordar o conceito, José Carlos Buzanello ressalta que o direito de resistência carrega consigo duas variáveis complementares e coexistentes, ou seja, um aspecto político e outro jurídico. Sob o panorama político, o teor do direito de resistência “é a capacidade de as pessoas ou os grupos sociais se recusarem a cumprir determinada obrigação jurídica, fundada em razões jurídicas, políticas e morais.” Por outro lado, a vertente jurídica do direito de resistência é apoiada na ordem constitucional, “onde são qualificados gestos que indicam enfrentamento, por ação ou omissão, do ato injusto das normas jurídicas, do governante, do regime político e de terceiros.”²²⁶

No estudo sobre as raízes históricas do direito de resistência, Maria Garcia salienta a existência de uma tríplice vertente no ato da desobediência, ou seja, a oposição às leis injustas, a resistência à opressão e a revolução. Na primeira estaria a presença da repulsa de um preceito ou norma que fira a lei moral. No segundo, identifica-se a revolta contra a violação dos governantes. E, em suma, a revolução se concretiza com a vontade de estabelecer uma nova ordem em razão da falha da ordem vigente.²²⁷

O autor José Carlos Buzanello salienta que o direito de resistência não é limitado e está pautado e classificado em espécies não exaustivas, sendo citadas a desobediência civil, a greve política, a objeção de consciência, o direito à revolução e o princípio da autodeterminação dos povos.²²⁸ Na doutrina, não se vislumbra essa classificação de forma clara, mas se denota uma referência do direito de resistência às espécies comentadas. Dentre elas, destaca-se a desobediência civil, visto que guarda similaridade com a explicação do direito de resistência, ou seja, o confronto com as ações do Estado,

²²⁵ PORTUGAL. Diário da República Portuguesa: **Lexionário**. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/lexionario/termo/direito-resistencia>>. Acesso em 06 de abril de 2024.

²²⁶ BUZANELLO, José Carlos. **Estatuto do Direito de Resistência**. Revista de Direito Constitucional e Internacional. Ano 11, n. 42, jan - mar de 2003, p. 208-209.

²²⁷ GARCIA, Maria. **Desobediência Civil: Direito Fundamental**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1994, p. 138.

²²⁸ Op. cit. ref. 226.

conforme a teoria do contrato social, baseado nos ensinamentos dos filósofos Thomas Hobbes, John Locke e Jean-Jacques Rousseau.

Nesse panorama, Rafael Fonseca de Melo menciona que na desobediência civil “o oprimido exerce a cidadania desobedecendo ao governo quando este, arbitrariamente, pratica atos tirânicos em evidente contradição aos anseios comuns da sociedade.”²²⁹ Maria Garcia, com base em Celso Lafer, apresenta o entendimento de que a desobediência civil consiste na “ação que objetiva a inovação e a mudança na norma, através da publicidade do ato de transgressão, visando demonstrar a injustiça da lei.”²³⁰

Nas demais espécies, em suma, Buzanello comenta que a greve política é aquela praticada pelos trabalhadores, de forma coletiva, em que afirma o reconhecimento destes como uma classe detentora de poder, que resiste à injustiça patronal e busca melhorias nas condições de trabalho. A objeção de consciência é a resistência por meio de recusa do indivíduo em cumprir medida imposta pelo estado que seja contrária às convicções morais pessoais.

A autodeterminação dos povos seria o princípio que garante a liberdade e soberania do povo em lutar, resistir, para determinar sua forma de governo e o governo de preferência. E, por fim, mas sem esgotar as possibilidades de resistência, o direito à revolução, que se caracteriza com a vontade do povo de acabar com as tiranias praticadas pelo Estado governante, por meio de lutas que protegem, primariamente, o direito à dignidade humana.²³¹

Pelas informações tratadas e atrelando-se ao quiet quitting, um comportamento pacífico e silente do trabalhador, que busca limitar os exageros da relação laboral para alcançar equilíbrio e qualidade de vida pessoal, ou seja, que se opõe ao desgaste do corpo e da mente para defender a dignidade humana, vislumbra-se, desde já, a associação com a resistência passiva. Ademais, sobre as mesmas razões, é possível denotar o respeito aos

²²⁹ MELO, Rafael Fonseca. **Desobediência Civil e Culpabilidade**: Sobre inexigibilidade de conduta diversa e o direito de resistir ao direito. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2022, p. 92.

²³⁰ GARCIA, Maria. **Desobediência Civil**: Direito Fundamental. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1994, p. 242.

²³¹ BUZANELLO, José Carlos. **Estatuto do Direito de Resistência**. Revista de Direito Constitucional e Internacional. Ano 11, n. 42, jan - mar de 2003, p. 210-212.

aspectos político e jurídico do direito de resistência no exercício do quiet quitting, posto que o objetivo maior desse exercício é tutelar a dignidade do trabalhador, como antedito.

Faz-se imperioso ressaltar, no presente momento, as semelhanças com o aspecto tríptico destacado na obra de Maria Garcia, visto que, ao passo que o trabalhador se recusa a se empenhar às ordens de trabalho célere e de alta produtividade, se opõe à leis injustas. No mesmo panorama, vislumbra-se que essa recusa se enquadra na resistência à opressão e a revolução se daria justamente com a prática do quiet quitting, ou seja, em limitar os exageros da relação laboral e fazer com que os superiores hierárquicos reconheçam mais do direito à dignidade do trabalhador.

Não obstante, também se denota que o quiet quitting apresenta semelhanças com as espécies consideradas direito de resistência, ou seja, uma luta do trabalhador, a princípio individual, com a vontade de acabar com as ordens injustas de seu soberano, os excessos de exigências trabalhistas que afetam a digna vivência do trabalhador, sem violência, de forma que aparenta ser mais uma espécie do direito de resistência. Na aparência com a greve, se encontra também o reconhecimento do trabalhador como detentor de poder, afinal, se trata de um contrato sinalagmático, onde ambos assumem obrigações.²³²

No mesmo panorama, assim como na objeção de consciência, no quiet quitting o trabalhador pode se insurgir em razão de suas convicções morais, ou seja, quando se vislumbra, como exemplo, a abusividade, seja física ou psicológica, da exploração da mão de obra. Semelhante à autodeterminação dos povos, o trabalhador no quiet quitting busca determinar limites à cessão de seus esforços laborais e, do mesmo modo que na revolução, o trabalhador em quiet quitting almeja acabar com a tirania das ordens patronais.

Conforme se vislumbra, é possível verificar a inteira afinidade do direito de resistência com o quiet quitting. No entanto, em continuidade às explicações ao direito de resistência, é possível denotar que existem inúmeras compreensões em torno do tema, fato que dificulta a interpretação concreta. Nesse sentido, Buzanello destaca que o direito

²³² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr., 2019, p. 616.

de resistência é um direito atípico, que por esse motivo, possui conceitos variados e escapa aos arquétipos conhecidos do ordenamento jurídico.

Além disso, ressalta “que não há necessidade da outorga do Estado, pois é um direito fundamental que não se encontra constitucionalmente registrado através da sua especificação.”²³³ Norberto Bobbio, por sua vez, alerta que “numa lógica rigorosa” não faria sentido uma legislação dispor de forma expressa o direito de resistência, posto que colocaria em risco o poder do soberano.²³⁴

Considerando essas informações e relacionando à legislação brasileira, observa-se que o direito de resistência não está rigorosamente escrito em uma norma. Entretanto, com base no art. 5º, §2º, da CR/1988, se vislumbra o direito de resistência como um princípio fundamental implícito.²³⁵ Nesse sentido, em diversos pontos a doutrina encontra inferências a respeito do assunto, fato que serão destacadas algumas regulamentações importantes.

Primariamente, Maurício Godinho Delgado reconhece o direito de resistência no direito cível. Comenta que se trata de um exercício regular do direito o não cumprimento de ordens ilícitas, sendo assim, ressalta os arts. 187 e 188, CCB/2002²³⁶. Por sua vez, Buzanello apresenta que, ao analisar a Carta Magna atual, tem-se o direito de resistência em espécies que podem ser implícitas ou explícitas. Na espécie implícita destaca-se a materialidade formal do princípio da dignidade da pessoa humana, disposto no art. 1º, III, da CR/1988.²³⁷ A partir desse princípio basilar, pode-se compreender a valorização do ser humano e, conseqüentemente, do trabalhador.

²³³ BUZANELLO, José Carlos. **Direito de resistência**. Sequência Estudos Jurídicos e Políticos, /S. I./, v. 22, n. 42, p. 15, 2001. DOI: 10.5007/%x. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15391>>. Acesso em: 5 jan. 2024.

²³⁴ Ibidem, p. 44.

²³⁵ ARAÚJO, Claudia de R. Machado. **O Direito Fundamental de Resistência na Constituição Federal de 1988**. Brasília, DF: Repositório UFPE, 2001. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/4492/1/arquivo5836_1.pdf>. Acesso em 12 de jan. 2024.

²³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr., 2019, p. 836.

²³⁷ BUZANELLO, Op. cit. ref. 198, p. 21.

Nas espécies explícitas dentro da Constituição Federal/1988, ressalta-se a objeção de consciência, presente no art. 5º, VIII c/c art. 143, § 1º, CR/1988²³⁸, que trabalha a ideia de recusa do indivíduo ao cumprimento de deveres incompatíveis com as convicções morais, políticas e filosóficas; o princípio da autodeterminação dos povos, inserido no art. 4º, III, CR/1988, que retrata a possibilidade do povo reivindicar a organização política e soberana; além do direito de greve, disposto art. 9º, CR/1988.²³⁹

Ao estudar o direito de resistência na seara trabalhista, muitos autores como Amauri Mascaro Nascimento e Marcio Tulio Viana, comentam sobre o direito de greve. Isso porque a greve considerada típica é aquela que se refere “à suspensão temporária da prestação de serviços, com o fim de pressionar o empregador a ceder diante de reivindicações profissionais.”²⁴⁰

Ademais, Amauri Mascaro Nascimento ressalta que a natureza jurídica do direito de greve é ser “um direito ou uma liberdade nos países que a lei autoriza, caso em que se manifesta como uma forma de autodefesa dos trabalhadores na solução dos seus conflitos coletivos.”²⁴¹ Outrossim, Marcio Tulio Viana salienta que, na seara trabalhista, o direito de greve é um instrumento de resistência previsto pelo legislador, no entanto, qualquer outra forma não prevista não seria considerada ilícita.²⁴²

Nesse panorama, pode-se destacar práticas coletivas que não estão tuteladas pelo ordenamento jurídico brasileiro, mas que são reconhecidas como medidas de autodefesa no ambiente laboral. A exemplo, a greve de zelo, que condiz com o cumprimento de regras à risca por parte dos trabalhadores, de modo que demora na produção, e a operação tartaruga, que consiste no desempenho da função de forma demorada.²⁴³ Ressalta-se que

²³⁸ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 jan. 2024.

²³⁹ BUZANELLO, José Carlos. **Direito de resistência**. Sequência Estudos Jurídicos e Políticos, /S. I./, v. 22, n. 42, p. 21, 2001. DOI: 10.5007/0x. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15391>>. Acesso em: 5 jan. 2024.

²⁴⁰ VIANA, Marcio Túlio. **Conflitos Coletivos Do Trabalho**. Rev. TST, Brasília, vol. 66, n.º 1, jan/mar 2000, p. 125. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/84842/010_viana.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Acesso em: 10 de jan. de 2024.

²⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34ª ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 503.

²⁴² VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador**. São Paulo: LTr, 1996, p. 285.

²⁴³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2016, p. 1240.

tais práticas assumem características semelhantes ao quiet quitting, fato que será analisado em tópico posterior.

No tocante ao conceito abordado de resistência, vislumbra-se o direito de todo cidadão se opor a uma ordem injusta. Nesse aspecto, é possível denotar na legislação pátria o direito de ação (art. 5º, XXXV, CR/1988), de recurso (art. 5º, LV, CR/1988), bem como, de maneira geral, a garantia ao direito de resposta ao dano sofrido (art. 5º, V, CR/1988). No entanto, assim como Buzanello também demonstra, merece destaque os remédios constitucionais, visto que são expressamente instrumentos contra o abuso de autoridade do estado, ou seja, medidas de resistência explícita contra a arbitrariedade estatal.²⁴⁴

Em exemplo, a Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, traz em seu art. 5º, Inciso, LXIX, a seguinte redação para o Mandado de segurança:

“conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por "habeas-corpus" ou "habeas-data", quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público;”²⁴⁵

Do mesmo modo, ainda no mesmo artigo, também se demonstra o texto dos incisos LXVIII e LXXI, referentes ao Habeas Corpus e ao mandado de injunção, respectivamente:

LXVIII - conceder-se-á "*habeas-corpus*" sempre que alguém sofrer ou se achar ameaçado de sofrer violência ou coação em sua liberdade de locomoção, por ilegalidade ou abuso de poder;

LXXI - conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania;²⁴⁶

Portanto, conforme se denota, existe uma gama de legislação que pauta o direito de resistência. Nesse panorama, considerando o que já foi abordado e que existe uma afinidade entre o quiet quitting e o direito de resistência, convém destacar que há uma

²⁴⁴ BUZANELLO, José Carlos. **Direito de resistência**. Seqüência Estudos Jurídicos e Políticos, [S. l.], v. 22, n. 42, p. 21, 2001. DOI: 10.5007/%x. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15391>>. Acesso em: 5 jan. 2024.

²⁴⁵ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 jan. 2024.

²⁴⁶ Ibidem.

sequência lógica que resguardada a licitude do quiet quitting. Relembrando-se o estudo, inicia-se pela ressalva que o direito de resistência se trata de uma oposição. Nesse aspecto, o quiet quitting por limitar os exageros das relações laborais e contrariar a ordem de dar a vida em prol da alta produtividade capitalista, estaria, no mesmo sentido, realizando oposição.

Outrossim, ressalta-se que a resistência, com base nos ensinamentos de Bobbio, aparece como uma tutela de um direito primário. Dessa forma, tendo em vista que o quiet quitting age em prol de segurança e proteção à saúde, com a finalidade de alcançar equilíbrio e qualidade de vida pessoal, protegendo-se, portanto, o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, sendo este um direito primário, tem-se como irrecusável a afinidade com o direito de resistência.

Ademais, Maria Garcia demonstra em sua obra que, numa análise histórica do direito de resistência, existem três vertentes na resistência em obedecer, as quais também se verifica no exercício do quiet quitting. Nesse sentido, se expõe no quadro abaixo:

Vertentes no ato de resistir em obedecer:		Quiet Quitting:
Oposição às leis injustas:	presença da repulsa de um preceito ou norma que fira a lei moral.	O trabalhador se opõe à exigência de trabalho em alta produtividade para não ferir os limites e a dignidade do trabalhador.
Resistência à opressão:	A revolta contra a violação dos governantes.	A resistência à opressão se concretiza com a recusa de exercer as atividades trabalhistas que exigem em excesso. O trabalhador se revolta com as exigências em excesso, desvalorização do humano, que acaba violando a dignidade do trabalhador.

Revolução:	Vontade de estabelecer uma nova ordem em razão da falha da ordem vigente.	A revolução se daria justamente com a prática do quiet quitting, ou seja, em limitar os exageros da relação laboral e fazer com que os superiores hierárquicos reconheçam mais do direito à dignidade do trabalhador.
------------	---	---

Além disso, conforme o estudo, as espécies apontadas por Buzanello elucidam a semelhança do quiet quitting com o direito de resistência, tornando-se claro que o quiet quitting é justamente mais uma forma de resistir. Outrossim, conforme a doutrina, embora não haja dispositivo propriamente expresso, o direito de resistência se trata de um direito inerente nas legislações democráticas. Nesse parâmetro, diante da afinidade preenchida por diversos pontos, além da legislação comparativa, seria, portanto, resguardada a licitude do quiet quitting.

4.1.3. Proteção legal do Quiet Quitting na Consolidação das Leis do Trabalho.

Sobre esse assunto, relembra-se que o quiet quitting, com tal nomenclatura, é uma onda nova decorrente das relações céleres e desvalorizadas do mundo contemporâneo. Nesse sentido, não há legislação expressa sobre o tema, mas, com base na afinidade encontrada com o direito de resistência, é possível inferir que o quiet quitting estaria protegido pelo ordenamento brasileiro, posto que as normas constitucionais e os ensinamentos doutrinários ressaltados demonstram, inclusive, uma garantia de ordem fundamental.

Entretanto, Maurício Godinho Delgado destaca que o direito de resistência é, também, um princípio obreiro que traz “a prerrogativa de o empregado opor-se, validamente, a determinações ilícitas oriundas do empregador no contexto da prestação

laborativa.”²⁴⁷ Nesse sentido, denota-se uma proteção exposta no art. 483, da CLT, o qual, ao passo que demonstra quais seriam as faltas graves do empregador, confere poder ao empregado em limitar as exigências da relação de trabalho.²⁴⁸

Sobre esse artigo, em razão do quiet quitting, destaca-se, no momento, o disposto nas alíneas a) e b), posto que, segundo a doutrina, consagram informações protecionistas além do exposto pelo legislador. Na alínea a), é possível observar que ao empregado é conferido o poder de rescindir o contrato e pleitear a devida indenização quando “forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato.”²⁴⁹

Nesse assunto, autores como Vólia B. Cassar e Sergio P. Martins ressaltam que há entendimento pacífico de que a legislação é ampla e não limita a exigências apenas de forças físicas.²⁵⁰ Pelo contrário, contempla também como falta grave a exigência de serviços superiores à força intelectual, emocional, inapropriada à saúde, idade e característica física.²⁵¹ A alínea b) parece complementar a alínea a), pois aborda o tratamento com rigor excessivo feito pelo empregador ou por superiores hierárquicos.

Nesse ponto, Maurício G. Delgado relembra a conexão com o princípio da proporcionalidade e da razoabilidade, tendo em vista que esse tipo jurídico se enquadra no “comportamento diretivo, fiscalizatório ou disciplinar do empregador que traduza exercício irregular de tais prerrogativas, exacerbando as manifestações de poder sobre certo empregado.”²⁵² Seria esse o dispositivo mais próximo do assédio moral.²⁵³ Ademais,

²⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr., 2019, p. 1213.

²⁴⁸ Vide art. 483. BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, [1943]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 18 de janeiro de 2024.

²⁴⁹ Ibidem. Vide alínea a), art. 483.

²⁵⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2016, p. 584.

²⁵¹ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017. 14ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 1101.

²⁵² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr., 2019, p. 1461.

²⁵³ Ibidem.

vale ressaltar que a pesquisa da Havard Business Review constatou que o quiet quitting estaria interligado a lideranças ruins.²⁵⁴

Nessa medida, quando se retoma às informações retratadas no primeiro capítulo, tem-se que o quiet quitting muitas vezes ocorre em razão de desgaste na saúde emocional, de exigência excessiva e de perigos à saúde, bastante proporcionada pelo sistema célere de produção capitalista. Sob esse aspecto, reflete-se que o exercício do quiet quitting no Brasil reafirma a resistência do trabalhador em não ver o contrato de trabalho rescindido, posto que, mesmo diante de proteção legislativa, o empregado permanece na relação contratual para proteger todas as prerrogativas provenientes do vínculo laboral.

No entanto, reconhece-se que essa proteção não é definitiva, tendo em vista que se trata de uma ordem subjetiva decorrente da doutrina. Contudo, o art. 483, da CLT, serve como um símbolo de amparo ao poder de resistência. Nessa mesma linha, Delgado ainda destaca o exposto no inciso IX, do art. 659, da CLT, o qual confere direito ao trabalhador de propor ação específica, com a previsão de medida liminar, para obstar transferência abusiva, em respeito ao art. 469, da CLT. O mesmo entendimento também se aplica ao inciso X, do mesmo artigo.²⁵⁵

Em resumo, é reconhecido que o próprio direito do trabalho assume a característica de um direito de resistência, posto que, segundo Marcio Túlio Viana, “a resistência convive com a submissão: a história do agressor também é a do agredido, que ora se curva porque quer, ora por não ter como reagir”.²⁵⁶ Nesse panorama, também se destacam as palavras de Maurício G. Delgado, que denotam o papel histórico do Direito do Trabalho em resistir:

Em primeiro lugar, o papel histórico do Direito do Trabalho sempre foi exatamente resistir ao assédio das forças e ideias econômicas mais extremadas, que buscam acentuar a mercantilização do trabalho humano na dinâmica da economia e da sociedade. E essa resistência histórica não tem sido

²⁵⁴ FOLKMAN, Joseph; ZENGER, Jack. Quiet Quitting Is About Bad Bosses, Not Bad Employees. **Havard Business Review**, 2022. Disponível em: <<https://hbr.org/2022/08/quiet-quitting-is-about-bad-bosses-not-bad-employees>>. Acesso em: 22 de nov. de 2023.

²⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr., 2019, p. 836 e 837.

²⁵⁶ VIANA, Marcio Túlio. **Da Greve ao Boicote: OS VÁRIOS SIGNIFICADOS E AS NOVAS POSSIBILIDADES DAS LUTAS OPERÁRIAS**. Revista da Faculdade de Direito da UFMG. Belo Horizonte, nº 50, p. 239-264, jan. – jul., 2007, p. 245. Disponível em:<<https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/issue/view/8>>. Acesso em: 10 de jan. de 2024.

incompatível com o bom funcionamento do capitalismo; apenas restringe que ele atue sem limites sociais e humanísticos.²⁵⁷

Considerando que o direito de resistência é reconhecido no ordenamento pátrio e que ao quiet quitting é conferido afinidade, temos, nesse sentido, o espaço para a legalidade do quiet quitting, ou seja, o exercício desse fenômeno estaria, portanto, acobertado pela legislação brasileira. Outrossim, em razão de se tratar de um exercício com base em princípio fundamental, adequaria apresentar que o art. 8º da CLT²⁵⁸, o qual confere poder de julgamento com base em princípios e normas gerais do direito, seria mais um meio protetivo.

Ademais, conforme Buzanello ressalta, “nenhum governo pode garantir todas as modalidades de exercício do direito de resistência, mas somente algumas, se os elementos político-jurídicos atinentes à ordem constitucional forem combinados com os princípios inscritos na Constituição.”²⁵⁹ No entanto, conforme o tópico em estudo, além da ordem Constitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho afirma mais um meio de proteção ao direito de resistência e, por sua vez, ao quiet quitting.

4.2. O Quiet Quitting e a Característica da Subordinação nas Relações Laborais Brasileiras.

Existe no ordenamento brasileiro o reconhecimento explícito de diversas relações de trabalho. Dentre elas, o trabalho autônomo (art. 442-B), que já foi exposto no tópico relacionado às “*Inovações nas Modalidades de Trabalho na CLT e a Precarização Das Relações*”.²⁶⁰ Outras também são evidentes, como: o trabalho avulso (art. 12, VI, da Lei

²⁵⁷ DELGADO. Op. cit. ref. 215, p. 568.

²⁵⁸ BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º De Maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 428. Brasília, DF, [1943]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 de janeiro de 2024.

²⁵⁹ BUZANELLO, José Carlos. **Direito de resistência.** Sequência Estudos Jurídicos e Políticos, *[S. l.]*, v. 22, n. 42, p. 13, 2001. DOI: 10.5007/%x. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15391>. Acesso em: 5 jan. 2024.

²⁶⁰ Vide o tópico 3.1.2., que trata das “*Inovações nas Modalidades de Trabalho na CLT e a Precarização Das Relações*”, contido no capítulo 3.

8.212/1991)²⁶¹, o voluntário (Lei 9.608/1998)²⁶² e a relação de estágio (Lei 11.788/2008)²⁶³.

Ocorre que, embora exista uma diversidade de relações laborais que possam, inclusive, estar interligadas ao quiet quitting, com o incentivo da Reforma Trabalhista²⁶⁴, parece certo dizer que as relações que tenham subordinação como característica estão diretamente afetadas pelo exercício do fenômeno. Conforme podemos analisar dos pontos por ora estudados, vê-se que boa parte das razões do quiet quitting são ocasionadas pelas más lideranças.²⁶⁵

Dessa forma, admite-se apontar que a relação hierárquica se faz presente no quiet quitting. À luz da legislação trabalhista brasileira, pode-se destacar que os vínculos, como o formal de emprego, com base no art. 3º, da CLT,²⁶⁶ a relação de estágio supervisionado, conforme art. 1º, da Lei 11.788/2008,²⁶⁷ o contrato de aprendizagem, segundo o art. 428, da CLT,²⁶⁸ o trabalho avulso, conforme o art. 1º da Lei 12.023/2009,²⁶⁹ e todas as

²⁶¹ Vide Art. 12, IV. BRASIL. **Lei Nº 8.212, De 24 De Julho De 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: [1991]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm>. Acesso em 15 de janeiro de 2024.

²⁶² BRASIL. **Lei Nº 9.608, De 18 De Fevereiro De 1998**. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília, DF: [1991]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19608.htm>. Acesso em 12 de janeiro de 2024.

²⁶³ BRASIL. **Lei Nº 11.788, De 25 De Setembro De 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Brasília, DF, [2008]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>. Acesso em 18 de janeiro de 2024.

²⁶⁴ Vide o tópico 3.1.2., que trata das *“Inovações nas Modalidades de Trabalho na CLT e a Precarização Das Relações”*, contido no capítulo 3.

²⁶⁵ FOLKMAN, Joseph; ZENGER, Jack. Quiet Quitting Is About Bad Bosses, Not Bad Employees. **Harvard Business Review**, 2022. Disponível em: <<https://hbr.org/2022/08/quiet-quitting-is-about-bad-bosses-not-bad-employees>>. Acesso em: 22 de nov. de 2023.

²⁶⁶ Vide art. 3º. BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 3º. Brasília, DF, [1943]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 18 de janeiro de 2024.

²⁶⁷ BRASIL. **Lei Nº 11.788, De 25 De Setembro De 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Art. 1º. Brasília, DF, [2008]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>. Acesso em 18 de janeiro de 2024.

²⁶⁸ Vide art. 428. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, ref. 224.

²⁶⁹ BRASIL. **Lei Nº 12.023, De 27 De Agosto De 2009**. Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre trabalho avulso. Art. 1º. Brasília, DF, [2009]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112023.htm>. Acesso em 10 de jan. de 2024.

modalidades que demandarem subordinação como requisito podem estar sujeitas ao exercício do quiet quitting.

No entanto, a relação de emprego leva destaque em razão da sua proporção econômica que abriga a maior parte dos trabalhadores. Segundo os dados do Painel Pnad Contínua, no 3º trimestre de 2023, dentro do número de 100 milhões de pessoas ocupadas, mais de 51 milhões são de trabalhadores empregados no setor privado. Inseridos neste último número, estão mais de 37 milhões com carteira assinada.²⁷⁰

Ademais, essa divisão de relações de trabalho específica é proveniente do ordenamento brasileiro, não sendo vista, por exemplo, na legislação trabalhista estadunidense com a Fair Labor Standards Act (FLSA).²⁷¹ Outrossim, leva-se em maior consideração a relação de emprego por período indeterminado, justamente em razão deste não ter uma limitação temporal. As pesquisas e os noticiários que retratam a identificação do quiet quitting, como a Business Review²⁷², reportam cenários de vínculos empregatícios com períodos indeterminados.

Esse fato faz repensar que as relações de trabalho com datas marcadas para o encerramento são menos propensas às ocorrências do quiet quitting, visto que, supostamente, os trabalhadores poderiam suportar com maior facilidade e engajamento, àquele período determinado de trabalho. Um outro detalhe que se deve levar em consideração é que, conforme estudado, o quiet quitting é um comportamento e para se denotar a falta de engajamento é necessário que o trabalhador esteja nessa situação por um período.

Portanto, considerando que os problemas com más lideranças são um dos principais fatores para ocorrência do quiet quitting, ou até mesmo considerada a principal

²⁷⁰ IBGE. **Painel Pnad Contínua**. Tema Mercado de Trabalho. Data 2023/4ºtrimestre. Recorte Brasil. Disponível em: <<https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>>. Acesso em: 10 de fev. de 2024.

²⁷¹ United States of America. **Wage and hour Division. Wages and the Fair Labor Standards Act**. U.S. Departamento of Labor. 1938. Disponível em: <[https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa#:~:text=The%20Fair%20Labor%20Standards%20Act%20\(FLSA\)%20establishes%20minimum%20wage%2C,%2C%20State%2C%20and%20local%20governments.>](https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa#:~:text=The%20Fair%20Labor%20Standards%20Act%20(FLSA)%20establishes%20minimum%20wage%2C,%2C%20State%2C%20and%20local%20governments.>)>. Acesso em: 01 de fev. de 2023.

²⁷² FOLKMAN, Joseph; ZENGER, Jack. Quiet Quitting Is About Bad Bosses, Not Bad Employees. **Harvard Business Review**, 2022. Disponível em: <<https://hbr.org/2022/08/quiet-quitting-is-about-bad-bosses-not-bad-employees>>. Acesso em: 22 de nov. de 2023.

razão, segundo Thalmus Mahand e Cam Caldwell²⁷³, além de pesquisa da Business Review²⁷⁴ que demonstra tal fato, tem-se que as relações que envolvam a subordinação como característica estão propensas ao exercício do fenômeno. Nesse sentido, à luz da legislação brasileira, pode-se denotar que, além do vínculo formal de emprego, existem outras relações que podem ser afetadas pelo quiet quitting.

4.3. A consequente proteção do art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988.

Conforme os pontos abordados, é possível observar que, embora haja reconhecimento doutrinário a respeito de que o quiet quitting é um direito de resistência e, nesse sentido, teria respaldo na legislação brasileira, ficou também evidente que existe uma linha tênue com as faltas graves praticadas pelo trabalhador, expostas no art. 482, da CLT.²⁷⁵ Nesse sentido, convém destacar que ainda existem riscos aos trabalhadores tendo em vista que os empregadores podem ter interpretações diversas em razão do prejuízo com a produção.

Dessa forma, um dos pensamentos que podem surgir é a análise feita por Jessica G. Bessa, a qual destacou que o fato de uma demissão ser silenciosa, que foi ocasionada pelo trabalhador, pode resultar na perda de direitos a benefícios como o aviso prévio, indenizações e outros, vejamos:

Em uma demissão tradicional, os trabalhadores podem ter direito a benefícios como o aviso prévio, indenizações e outros. No entanto, quando a demissão ocorre de maneira silenciosa, a ausência de uma comunicação formal pode resultar na perda desses direitos, assim, se ressalta que o direito do trabalho deve evoluir para reconhecer e proteger os trabalhadores neste novo cenário.²⁷⁶

Ocorre que, como antedito, o quiet quitting se enquadra como um direito de resistência que luta para proteger o direito primário da dignidade humana do trabalhador,

²⁷³ CALDWELL, Cam; MAHAND, Thalmus. **Quiet Quitting – Causes and Opportunities**. 2023, p 11. Tradução livre. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Cam-Caldwell/publication/366990489_Quiet_Quitting_-_Causes_and_Opportunities/links/63bd727b097c7832caa6b182/Quiet-Quitting-Causes-and-Opportunities.pdf>. Acesso em: 18 de nov. de 2023.

²⁷⁴ FOLKMAN. Op. Cit. Ref. 228.

²⁷⁵ Referência ao tópico 4.1.1, deste capítulo.

²⁷⁶ BESSA, Jéssica Gomes. **A Demissão Silenciosa: Desdobramentos No Âmbito Da Justiça Do Trabalho**. UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDONIA. 2023. Disponível em: <https://ri.unir.br/jspui/bitstream/123456789/4801/1/Demiss%c3%a3o%20Silenciosa%20-%20Desdobramento%20no%20%c3%a2mbito%20da%20justi%c3%a7a%20do%20trabalho.pdf>. Acesso em 10 de dez. de 2023.

art. 1º, III, da CR/1988.²⁷⁷ No entanto, em razão da ausência de legislação específica, a prática fica à mercê de interpretação e, nesse sentido, aborda-se outra norma de força protetiva: o art. 7º, inciso I, da CR/1988²⁷⁸.

A Constituição Federal de 1988, por meio do artigo mencionado, garantiu ao trabalhador, de relação empregatícia, a proteção contra despedidas arbitrárias, ou sem justa causa, sem a devida indenização compensatória. Essa indenização seria estipulada em lei complementar, no entanto, por força do art. 10, I, do ADCT²⁷⁹ e por atualização das normas, ficou prevista a compensação de quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada do trabalhador do FGTS, durante a vigência do contrato de trabalho.²⁸⁰

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, esse artigo ainda expõe o princípio da proteção ao emprego e limita qualquer rompimento arbitrário por parte do empregador.²⁸¹ Nesse sentido, o empregado encontraria mais uma proteção, visto que, embora o empregador possa não admitir o exercício do quiet quitting e demita seus funcionários de forma arbitrária, estaria sujeito, portanto, a pagar indenização compensatória prevista em lei.

Conforme se vislumbra, trata-se de uma ordem constitucional voltada especificamente para a relação de emprego, fato que denota uma certa vulnerabilidade para algumas relações laborais que possam exercer o quiet quitting. A Lei de estágio (Lei nº 11.788/2008), por exemplo, não aborda garantias indenizatórias no rompimento do contrato, visto que é tido como um ato puramente educacional.

²⁷⁷ BUZANELLO, José Carlos. **Direito de resistência**. Sequência Estudos Jurídicos e Políticos, */S. l.*, v. 22, n. 42, p. 21, 2001. DOI: 10.5007/%x. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15391>. Acesso em: 5 jan. 2024.

²⁷⁸ Vide Art. 7º, I. BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jan. 2024.

²⁷⁹ Vide Art. 10, I. BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jan. 2024.

²⁸⁰ Vide §1º, art. 18. BRASIL. **Lei nº 8.036, De 11 De Maio De 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em 10 de jan. 2024.

²⁸¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34ª ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 122.

O contrato de aprendizagem, por sua vez, almeja passar a ideia de um ambiente profissional ao jovem entre as idades de 14 e 24 anos que estejam “inscritos em programas de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.”²⁸² No entanto, embora haja contribuição para o FGTS, ao observar a legislação específica, como o Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, também não há disposições a respeito de indenização em caso de rescisão indireta.²⁸³

Da mesma forma, o contrato de trabalho avulso, que em razão da subordinação também está passível de executar o quiet quitting, tem seu recolhimento formal regularizado pela Lei 12.023/2009, em seu art. 4º, III, alínea b). No entanto, também não se vislumbra informativo legal garantindo indenização indireta, mas jurisprudência do TST reiterando inviabilidade de multa de 40% ao trabalhador avulso portuário, vejamos:

I - EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DO ORGÃO GESTOR DE MÃO-DE-OBRA DO TRABALHO PORTUÁRIO DOS PORTOS DE SALVADOR E ARATU- OGMOSA E INTERMARÍTIMA PORTOS E LOGÍSTICA S/A. MATÉRIA COMUM. ANÁLISE CONJUNTA. **MULTA DE 40% DO FGTS. TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. IMPOSSIBILIDADE.** Tendo em vista que o trabalhador avulso portuário não possui vínculo de emprego permanente com o órgão gestor de mão de obra, o que inviabiliza a dispensa sem justa causa, incabível a incidência da multa de 40% do FGTS. Precedentes. Embargos de declaração acolhidos com efeito modificativo. II - EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DO ORGÃO GESTOR DE MÃO-DE-OBRA DO TRABALHO PORTUÁRIO DOS PORTOS DE SALVADOR E ARATU - OGMOSA. MATÉRIA REMANESCENTE. INTERVALO INTRAJORNADA. INTEGRAÇÃO DAS HORAS IN ITINERE. Hipótese em que a reclamada se utiliza de novos embargos de declaração para provocar a rediscussão de matéria já analisada e decidida, não havendo inexistência de vícios no julgado. Embargos de declaração rejeitados. (TST - ED-ED-RRAg: 00011877720155050026, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 27/04/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 29/04/2022)²⁸⁴

²⁸² BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º De Maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 428. Brasília, DF, [1943]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 de janeiro de 2024.

²⁸³ BRASIL. **Decreto Nº 9.579, De 22 De Novembro De 2018.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e ao Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Brasília, DF, [2018]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9579.htm>. Acesso em: 12 de janeiro de 2024.

²⁸⁴ **Grifo próprio.** BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho [2ª turma].** Embargos De Declaração Do Órgão Gestor De Mão-De-Obra Do Trabalho Portuário Dos Portos De Salvador E Aratu- Ogmosa E Intermarítima Portos E Logística S/A. Matéria Comum. Análise Conjunta. Multa De 40% Do Fgts. Trabalhador Portuário Avulso. Impossibilidade. TST - ED-ED-RRAg: 00011877720155050026, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 27/04/2022, 2ª Turma, Data de Publicação:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - RECURSO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DO CPC/73 E ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO - INDENIZAÇÃO DE 40% DO FGTS. **A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é pacífica no sentido de que o trabalhador portuário avulso não tem direito à indenização de 40% do FGTS, tendo em vista as características da relação de trabalho estabelecida com os diferentes operadores portuários, das quais se destaca a ausência de vínculo empregatício, seja em relação a estes, seja em relação ao OGMO.** HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. O Tribunal Regional não examinou a controvérsia, pelo que carece de prequestionamento, nos termos da Súmula nº 297 do TST. Agravo de Instrumento desprovido" (TST - AIRR-57-13.2010.5.02.0252, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 17/06/2016).²⁸⁵

"I - AGRAVOS DE INSTRUMENTO DOS RECLAMADOS. MATÉRIA COMUM. TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. EXTINÇÃO DA INSCRIÇÃO NO CADASTRO E DO REGISTRO. EFEITOS. LEI Nº 6.630/93, ART. 27, § 3º. INDENIZAÇÃO DE 40% DO FGTS. DESCABIMENTO. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO COM O ÓRGÃO GESTOR DE MÃO-DE-OBRA. Diante de potencial violação do art. 27, § 3º, da Lei nº 8.630/1993, merecem processamento os recursos de revista. Agravos de instrumento conhecidos e providos. II - RECURSOS DE REVISTA DOS RECLAMADOS. TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. EXTINÇÃO DA INSCRIÇÃO NO CADASTRO E DO REGISTRO. EFEITOS. LEI Nº 6.630/93, ART. 27, § 3º. INDENIZAÇÃO DE 40% DO FGTS. DESCABIMENTO. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO COM O ÓRGÃO GESTOR DE MÃO-DE-OBRA. 1. O inciso XXXIV do art. 7º da Carta Magna não estabelece igualdade incondicional entre trabalhador com vínculo empregatício permanente e trabalhador avulso, possuindo alcance menos abrangente do que a interpretação gramatical possa lhe dar. Isso porque dispensar a tais trabalhadores tratamento essencialmente idêntico, sem considerar as peculiaridades inerentes à modalidade de contratação e de prestação de serviços, seria incorrer em maior desigualdade. Na lição de Arnaldo Süssekind, a isonomia há de ser respeitada no que couber, pois a norma jurídica não tem o condão de solucionar o impossível. 2. Não há, portanto, como se equiparar a extinção da inscrição no cadastro e do registro do trabalhador portuário, prevista no § 3º do art. 27 da Lei nº 8.630/93, à despedida imotivada de que trata o art. 477 da CLT, com os efeitos daí decorrentes - entre o trabalhador portuário avulso e o órgão gestor de mão-de-obra não se estabelece vínculo de emprego. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-4187-03.2010.5.12.0047, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 23/08/2013).²⁸⁶

29/04/2022. Disponível em:<<https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/82c0bde dc08d98fcae2bf9222555d6e9>>. Acesso em 12 de fev. de 2024.

²⁸⁵ **Grifo próprio.** BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho [7ª turma].** Agravo De Instrumento em Recurso De Revista - Recurso Interposto Sob A Égide Do CPC/73 E Anteriormente À Vigência Da Lei Nº 13.015/2014 - Trabalhador Portuário Avulso - Indenização De 40% Do FGTS. TST - AIRR-57-13.2010.5.02.0252, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 17/06/2016. Disponível em:< <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/8b9d71d33ce48620001952878a768af>>. Acesso em 20 de março de 2024.

²⁸⁶ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho [3ª turma].** Agravos De Instrumento Dos Reclamados. Matéria Comum. Trabalhador Portuário Avulso. Extinção Da Inscrição No Cadastro E Do Registro. Efeitos. Lei Nº 6.630/93, Art. 27, § 3º. Indenização De 40% Do Fgts. Descabimento. Inexistência De Vínculo De Emprego Com O Órgão Gestor De Mão-De-Obra. TST - RR-4187-03.2010.5.12.0047, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 23/08/2013. Disponível em: <

Conforme se vislumbra, a consequente proteção do art. 7º, inciso I, da CR/1988²⁸⁷, apenas contempla a relação empregatícia. No entanto, se observa que, diante do quiet quitting, existem outras modalidades de relação laboral que estão passíveis de ruptura arbitrária sem garantias indenizatórias. É fato que a dignidade do trabalho é um direito garantido a todas as relações trabalhistas de forma Constitucional (art. 170, CR/1988)²⁸⁸, ocorre que o quiet quitting demonstra ser mais um fator de diferenciação de tratamento às relações laborais.

4.4. Observação do Quiet Quitting de forma coletiva.

Conforme estudado, o quiet quitting teve repercussão em razão da constatação do grande volume de trabalhadores desengajados, bem como, da enorme proporção de interesse a respeito das informações e do convite repassado por Zaid Khan.²⁸⁹ Em conjunto com esses fatos, também foi possível identificar informações a respeito da onda de demissão voluntária, tanto nos EUA, como no Brasil. Nesse cenário, uma curiosidade se desperta: e se houver combinação por parte dos trabalhadores para exercerem suas funções de forma desengajadas, não estaríamos diante do quiet quitting de forma coletiva?

Ao denotar as pesquisas globais que observaram o desengajamento e que realizaram perguntas diretas aos trabalhadores, como no caso da Pew Research Center²⁹⁰, não se identifica o quiet quitting como uma atividade em conjunto. Pelo contrário, as pesquisas demonstram a opinião singular de cada trabalhador para compreender a relevância, em quantidade, de praticantes do quiet quitting.

No mesmo sentido, quando autores como Cam Caldwell e Thalmus Mahand ressaltam em seu texto que “o trabalhador desvalorizado responde recusando-se a atuar

<https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/e45578c322576ab735cb3fad7938993b>. Acesso em 20 de março de 2024.

²⁸⁷ Vide Art. 7º, I. BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 jan. 2024.

²⁸⁸ Ibidem, Art. 170.

²⁸⁹ KHAN, Zaid (zaidleppelin). “**On quiet quitting #workreform**”. Tiktok, 25, jul. 2022. Disponível em: <<https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342>>. Acesso em 10 de julho de 2023.

²⁹⁰ HOROWITZ, Juliana M.; MINKIN, Rachel; PARKER, KIM; A Pandemia da Covid-19 continua a remodelar o trabalho na América. **Pew Research Center**, 16 de fev. de 2022. Disponível em: <<https://www.pewresearch.org/social-trends/2022/02/16/covid-19-pandemic-continues-to-reshape-work-in-america/>>. Acesso em: 19 de nov. de 2023.

com dedicação máxima,²⁹¹ passa-se a denotar uma doutrina que compreende a prática apenas de forma individualizada. Outrossim, revela-se importante lembrar que o quiet quitting parte de um ato em silêncio, que não demonstra, a princípio, necessidade de formalização ou de combinação, pois, conforme estudado, basta a escolha do indivíduo. Dessa forma, quando se busca conhecimento sobre o quiet quitting, do ponto de vista global, não se vislumbra a forma coletiva.

No entanto, merece atenção ressaltar que, ao longo da história do Brasil, movimentos coletivos apresentaram estratégias semelhantes ao desempenho do quiet quitting como forma de um protesto. Dentre elas, destaca-se a operação tartaruga, consistente na morosidade das atividades, bem como, o excesso de zelo, ou operação padrão, prática meticulosa que segue as regras de trabalho à risca de modo a deixar a produção lenta. Segundo a doutrina, esses são mecanismos de redução de produtividade para reivindicação imediata ou ameaça para futuro movimento mais amplo.²⁹²

Nesse aspecto, convém ainda questionar se, sob o cenário trabalhista brasileiro, seria possível a realização do quiet quitting de forma coletiva? Além disso, pergunta-se, se as estratégias ressaltadas, são, portanto, consideradas espécies da prática do fenômeno? Por esse caminho, adentra-se na análise da legalidade do exercício sob a legislação brasileira e desperta-se o conhecimento do estudo na modalidade coletiva, assim, atribuindo informações complementares em torno do tema pouco explorado pela ciência.

De acordo com o cenário constitucional²⁹³, vê-se plenamente a possibilidade de reunião entre as pessoas (art. 5º, XVI, CR/1988). De forma além, a Carta Magna ainda protege o direito de greve (art. 9º, CR/1988), que traz consigo a análise da legalidade para o exercício deste direito. Nesse sentido, pode-se falar em licitude na realização de uma

²⁹¹ CALDWELL, Cam; MAHAND, Thalmus. **Quiet Quitting – Causes and Opportunities**. 2023, p 10. Tradução livre. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Cam-Caldwell/publication/366990489_Quiet_Quitting_-_Causes_and_Opportunities/links/63bd727b097c7832caa6b182/Quiet-Quitting-Causes-and-Opportunities.pdf>. Acesso em: 18 de nov. de 2023.

²⁹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr., 2019, p. 1710.

²⁹³ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 jan. 2024.

organização de trabalhadores para reivindicar direitos e melhorias laborais, ficando passível de observação os métodos utilizados pela classe obreira.

Portanto, reflete-se que a reunião de trabalhadores para executar o quiet quitting de forma coletiva seria uma medida lícita. Ocorre que, ao analisar o fenômeno, existem características que são fundamentais e uma delas é a prática realizada em silêncio. Outro ponto relevante, é o fato do comportamento ser executado como uma medida para frear os exageros acometidos diante da relação célere e estritamente produtiva da relação de trabalho. Ainda conforme os pontos estudados, é possível depreender que o quiet quitting se trata de um comportamento efetuado sob vontade do indivíduo.²⁹⁴

Dessa maneira, denota-se que rigorosamente o quiet quitting não atenderia a esse formato coletivo, ou melhor, o formato coletivo não seria puramente o quiet quitting, posto que, até o presente momento, a sociedade compreende o fenômeno como um ato proveniente do desengajamento e não como um instrumento de estratégia para melhorar um direito em específico. Na realidade, relembra-se que a finalidade do quiet quitting é o alcance genérico por equilíbrio na vida pessoal e, conseqüentemente, equilíbrio na qualidade de vida.

Ocorre que, como visto anteriormente, o quiet quitting é um termo novo e recém explorado em estudo, fato que se denota a precariedade de pesquisas a respeito do tema e, ainda, de forma coletiva. No entanto, é importante refletir que se essas estratégias forem compreendidas como prática do fenômeno, pode-se enquadrar a operação padrão e a operação tartaruga como espécies do gênero quiet quitting.

Além disso, considerando que há discussão a respeito de que essas estratégias poderiam ser formas de greve²⁹⁵, tendo em vista que o ordenamento admite a greve parcial, quando há a paralisação de parte da atividade laboral (art. 2º, Lei 7.783/1989)²⁹⁶,

²⁹⁴ Vide capítulo 2, tópico 2.5., que trata a finalidade do conceito de quiet quitting.

²⁹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr., 2019, p. 1710.

²⁹⁶ Vide Art. 2º. BRASIL. **Lei Nº 7.783, De 28 De Junho De 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, Df: [1989]. Disponível em: <[87](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM#:~:text=LEI%20N%C2%BA%207.783%2C%20DE%2028%20DE%20JUNHO%20DE%201989.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20exerc%C3%ADcio%20do,comunidade%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias.>. Acesso em: 20 de fev. de 2024.</p></div><div data-bbox=)

é interessante observar que, igualmente, o quiet quitting seria uma forma de greve, ou melhor, a forma de greve que engloba a estratégia da operação padrão e operação tartaruga.

Ademais, ainda considerando essas estratégias como parte do quiet quitting, também é imperioso destacar que a prática do fenômeno não se trata apenas de uma realidade antiga no Brasil, mas de uma presença, além de tudo, nos movimentos coletivos. A exemplo, tem-se o movimento coletivo dos Policiais Militares do Distrito Federal, em 2014, que adotaram a estratégia da operação tartaruga e da operação padrão.²⁹⁷

Sob esse cenário, ainda é interessante pontuar que, em se tratando do quiet quitting como uma forma de greve, tem-se que a prática na modalidade coletiva estaria passível de uma análise de legalidade em razão do preenchimento de requisitos, como: o aviso prévio à entidade patronal, conforme o parágrafo único do art. 3º, da Lei 7.783/1989; a temporariedade prevista no art. 2º, da Lei 7.783/1989;²⁹⁸ além da pacificidade que é critério obrigatório no quiet quitting, como já debatido.²⁹⁹

Ocorre que para a existência do quiet quitting individual, não seria cabível a comunicação ou o prazo, posto que se trata de um ato comportamental com critério envolvendo o engajamento no trabalho. Nessa medida, vislumbra-se muitas distinções em relação à forma coletiva, mas não se pode negar pontos de semelhança. Nesse sentido, não se pode afirmar, ainda, que não é possível a modalidade do quiet quitting em grupo, tendo em vista que o tema é prematuro e necessita de muito debate e atenção.

²⁹⁷ AB. **TJDFT manda cessar ‘Operação Tartaruga’ da Polícia Militar**. TJDFT Notícias. Fev. de 2014. Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/2014/fevereiro/tjdft-manda-suspender-operacao-tartaruga-da-policia-militar>>. Acesso em 20 de fev. de 2024.

²⁹⁸ BRASIL. **Lei Nº 7.783, De 28 De Junho De 1989**.Ref. 251.

²⁹⁹ Observar a página 29. Debate tratado no tópico 1.4. “fenômeno novo”.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Conforme estudado, o objetivo geral da pesquisa era avaliar o tema do quiet quitting face ao cenário da legislação trabalhista brasileira e, por meio desse conhecimento, responder a pergunta problema sobre a licitude da prática do fenômeno no Brasil. Nesse contexto, observou-se, primariamente, o quiet quitting, visto que era necessário compreender a temática inicial para prosseguir com o conhecimento desse exercício na realidade brasileira. Ressalta-se que, em razão do *Quiet Quitting* ser um assunto novo e ainda pouco explorado, parte da pesquisa precisou analisar além dos apontamentos doutrinários e, nesse sentido, observar se havia coesão de dados em torno do tema.

O primeiro tópico analisado foi a construção detalhada a respeito do surgimento do fenômeno. Nesse sentido, embora houvesse divergência doutrinária apontando que a prática do quiet quitting é antiga, ficou considerado, inegavelmente, que a nomenclatura é proveniente das relações de trabalho hodiernas, sendo sua fama atribuída ao vídeo publicado por Zaid Khan. No entanto, em se tratando de um exercício simples, sem grandes formalidades, também se filia à ideia de que não é novidade nas relações de trabalho.

Ocorre que o quiet quitting não se resume ao momento de 2022, de grande repercussão mundial, mas à sua compreensão que assume uma ordem transcendental. Ao estudar o conceito da nomenclatura, tem-se que não há uma resposta clara e unânime por parte da doutrina, tendo em vista que se trata de um tema subjetivo. Verifica-se que, em soma aos posicionamentos doutrinários com as declarações de Zaid Khan, pode-se ressaltar que o quiet quitting passa a ideia de delimitação dos exageros da relação de trabalho, para valorizar o indivíduo e assegurar o equilíbrio nas demais searas que formam a vida pessoal.

Outrossim, do ponto de vista filosófico e sociológico, também é possível ver que o quiet quitting é um comportamento intencional, efetuado pelo trabalhador, para alcançar o propósito do equilíbrio da vida pessoal, juntamente com a qualidade de vida. Mais adiante, pôde-se também compreender que o desengajamento é uma característica inerente no quiet quitting, sendo instrumento importante para avaliação da prática. Na soma dos conceitos trabalhados nessa primeira parte, apresenta-se que o Quiet Quitting

se trata de um comportamento desengajado, ato contínuo do trabalhador, intencional e que possui um propósito de limitar os exageros da relação de trabalho para alcançar qualidade de vida.

No primeiro capítulo ainda foi possível concluir que existe uma série de fatores externos que podem contribuir para a existência do quiet quitting. Um deles é a forma como a globalização contemporânea tem explorado trabalhadores terceirizados, trazendo, portanto, celeridade de produção e precarização da mão de obra. Nesse aspecto, também se analisou que o aumento do trabalho remoto, no cenário da pandemia, causou uma comoção social para manter o trabalho à distância. Dessa forma, concluiu-se que o trabalhador moderno almeja uma certa independência do ambiente laboral.

Tal fato também pode estar associado ao problema de erro de gestão. Segundo o estudo observado, existem pesquisas que denotam que boa parte do quiet quitting está interligado à relação de hierarquia. Nesse mesmo panorama, existem pesquisas que igualmente observaram um crescimento de problemas em torno da saúde mental do trabalhador. Dessa forma, se conclui que o modo como conduzem o ambiente de trabalho tem sido fator determinante para a existência do quiet quitting.

Após a observação de vários exemplos que levam ao quiet quitting, reafirma-se a ideia de que se trata de um fenômeno novo, mas que a prática pode ter sido utilizada em momentos anteriores. Além disso, denota-se que se trata de um exercício pacífico, sem formalidade, diferindo, portanto, do comportamento dado ao work to rule. Ademais, essa primeira parte do estudo é finalizada com a seguinte questão: qual o sentido da prática do quiet quitting?

Em desfecho, tem-se a compreensão que o comportamento do quiet quitting está representando uma reação às arbitrariedades do mundo contemporâneo. Nesse sentido, ressalta-se que a razão da prática do quiet quitting é a defesa do trabalhador contra os excessos cometidos pela relação laboral para contemplar, ainda, o equilíbrio da vida pessoal. Nesse panorama geral sobre o tema, também foi possível aprender que tanto o trabalhador manual, quanto o intelectual, estão passíveis de exercer o quiet quitting.

No segundo capítulo, pôde-se compreender diversas percepções sobre o tema no Brasil. Uma delas é que existiram modificações legislativas capazes de influenciar o

exercício do quiet quitting no país. A exemplo, foi estudado que a reforma trabalhista modificou a exploração de mão de obra terceirizada para a possibilidade do desempenho da atividade fim da empresa contratante. Do mesmo modo, observou-se que a CLT sofreu alterações com a Lei 13.467/2017 e adotou inovações que facilitaram a precarização das relações de trabalho. Nesse sentido, relembra-se o contrato de trabalho intermitente, uma modalidade descontínua que permite o pagamento da remuneração de modo eventual.

Outrossim, existe uma certa independência que foi conferida pela reforma trabalhista, de modo que deixa o trabalhador desprotegido no tocante às negociações dos seus direitos. Portanto, influenciados por um ambiente de trabalho precário e desgastante, o quiet quitting se torna uma resposta às relações de trabalho contemporâneas. Identificando-se que existe um cenário capaz de levar à prática do tema, questiona-se: há dados na realidade brasileira que podem denotar o quiet quitting?

Em resposta, o estudo conseguiu identificar pequenas pesquisas que denotam o quiet quitting no Brasil. Por meio da Engaja S/A, o país demonstrou um percentual de 53% de brasileiros desengajados, no ano de 2023. Além disso, observou-se evidências sobre o assunto, com o índice alto de casos de Burnout, percentual excessivo de trabalhadores desempregados, além de informativos que demonstram problemas de liderança no ambiente laboral. No entanto, ainda não é possível dizer uma quantificação precisa do quiet quitting no país, visto que se trata de uma prática silenciosa, subjetiva, com um tema recém explorado pela ciência. Contudo, mesmo com poucos dados, pode-se dizer que existe quiet quitting no Brasil.

Diante das informações necessárias e delineadas nos capítulos anteriores, levando-se em consideração que não existe legislação expressa que garanta o quiet quitting, o capítulo 4, por sua vez, buscou adentrar na solução da pergunta problema da pesquisa, ou seja, sobre a licitude do fenômeno do quiet quitting diante no cenário da legislação trabalhista brasileira. Nesse sentido, o primeiro ponto analisado foi a familiaridade com as faltas graves dispostas no art. 483, da CLT. Em resposta, constatou-se que o quiet quitting não se adequa a uma dispensa por justa causa, tendo em vista que se trata de uma prática pacífica, sem intenção de prejudicar a empresa ou a classe patronal.

Por meio dessa noção construída, percebeu-se que o quiet quitting não seria um caso de ilicitude, posto que não possui o propósito de infringir as ordens laborais, sendo

compreendidas as éticas e as legais. Outrossim, por diversas afirmações doutrinárias acusando o quiet quitting como um direito de resistência, conforme os autores Thalmus Mahand e Cam Caldwell, e Poliana Guimarães, o tópico consequente buscou avaliar a licitude do fenômeno por meio da compreensão sobre o direito de resistência.

Nesse sentido, considerando os ensinamentos de Norberto Bobbio, tem-se que o direito de resistência se consagra de forma natural em um ordenamento democrático, visto que se trata de um direito secundário com o propósito de assegurar a norma primária. Lembra-se que esse direito se insurge em razão das arbitrariedades cometidas pelo governante que, no caso do quiet quitting, seria estabelecida pelo poder do empregador e superiores hierárquicos.

Desde essas breves informações contidas em Bobbio, foi possível identificar semelhanças entre o quiet quitting e o direito de resistência, visto que, pelo estudo acompanhado no capítulo inicial, o quiet quitting apresenta a característica de resguardar o princípio da dignidade da pessoa humana, sendo a norma primária a ser protegida. Dentre as formas de resistência, também foi possível compreender que o quiet quitting guarda afinidade com a resistência passiva, pois se pratica sem medida de violência.

No entanto, nas vertentes históricas do ato de desobediência, ressaltadas por Maria Garcia, se vislumbra uma forte semelhança entre o quiet quitting e o direito de resistência. Essas vertentes são compostas pela presença da oposição às leis injustas, da resistência à opressão e da revolução. Nesse sentido, percebeu-se que o quiet quitting também apresenta as mesmas características, posto que, quando se trata da oposição às leis injustas, o trabalhador em quiet quitting se opõe à exigência de trabalho em alta produtividade para não ferir os limites e a dignidade do trabalhador.

Por sua vez, a realização da resistência à opressão no quiet quitting fica visível com a recusa de exercer as atividades trabalhistas que exigem em excesso, que não reconhecem o valor humano e violam a dignidade do trabalhador. Também é possível denotar no quiet quitting a presença da última vertente do ato de desobediência, ou seja, a revolução, visto que a própria prática de reduzir o engajamento contínuo no ambiente de trabalho traz consigo a possibilidade de mudança na ordem de valorização humana.

Por esse parâmetro, já se vislumbra a afinidade do quiet quitting com o direito de resistência. Contudo, para arrematar, no estudo também foi possível denotar que as espécies, não exaustivas, apresentadas pelo autor José Carlos Buzanello, são semelhantes em suas características com os atos do quiet quitting. Na aparência com a greve, por exemplo, se encontra o mesmo reconhecimento do trabalhador como detentor de poder, afinal, se trata de um contrato sinalagmático, onde ambos assumem obrigações. Já em comparação com a objeção de consciência, no quiet quitting o trabalhador também pode se insurgir em razão de suas convicções morais.

Nessa medida, por diversos pontos trabalhados, percebe-se que a afirmação de que o quiet quitting é um direito de resistência se encontra correta, pois existem diversas semelhanças em ambos. Arrisca-se possível compreender que o quiet quitting é mais uma espécie da resistência. Por essa ótica já se vislumbra a resposta da pergunta problema da pesquisa, visto que há licitude do fenômeno do quiet quitting, no cenário da legislação trabalhista brasileira, com base na afinidade com o exercício do direito de resistência.

No entanto, considerando que o direito de resistência é reconhecido pela doutrina como uma proteção natural necessária para manter a ordem primária, também se avaliou importante a investigação da norma que ampararia o quiet quitting. Dessa forma, destacou-se que o respaldo legal do fenômeno se encontrou em diversos dispositivos do ordenamento pátrio, sendo um deles o direito à objeção de consciência, presente no art. 5º, VIII c/c art. 143, § 1º, CR/1988, que trabalha a ideia de recusa do indivíduo ao cumprimento de deveres incompatíveis com as convicções morais, políticas e filosóficas. Ademais, embora não esteja explícito, existe também a proteção garantida pelo art. 5º, §2º, da CR/1988.

Voltado ao tema, a presente pesquisa também constatou informações que são pertinentes ao cenário brasileiro. No tocante à compreensão das relações que podem ser atingidas pelo quiet quitting, observa-se que, em razão das situações envolverem a característica da subordinação e à luz da legislação trabalhista brasileira, o quiet quitting está propenso a acontecer em diversas relações laborais. Ocorre que nem todas terão a mesma proteção, visto que cada uma possui legislação própria. Nesse sentido, destaca-se como exemplo que o art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988, tutela apenas a relação de emprego contra despedidas arbitrárias, enquanto, na relação de estágio também pode ocorrer o quiet quitting, mas sem a referida proteção.

Por último, também foi possível extrair da pesquisa uma observação do quiet quitting na forma coletiva, tomando-se por conclusão que esse ponto se trata de um tema prematuro, mas que não se nega afinidade com características dispostas em movimentos coletivos existentes no Brasil. No entanto, ao rigor dos aprendizados com o quiet quitting, tem-se que a modalidade coletiva pode afastar características inerentes à prática do fenômeno. Como exemplo, o comportamento em silêncio.

Contudo, justo em razão da pouca maturidade sobre o quiet quitting, a pesquisa ainda é insuficiente para definir a existência da prática na forma coletiva, posto que se trata de um assunto que necessita de debate para se concretizar o entendimento pátrio. Ademais, convém ressaltar que o tema do quiet quitting é vasto, tem ordem transcendental e jamais se esgotaria com os pontos levantados no presente trabalho. Outrossim, relembra-se que se trata de um assunto novo e pouco estudado. Por isso, adianta-se que as curiosidades levantadas na presente pesquisa têm o teor de aprendizado inicial de um tema que merece ser bastante explorado.

6. REFERÊNCIAS:

ACQUUAVIVA, Marcus Cláudio. Dicionário Jurídico Brasileiro Acquaviva. 12 ed. São Paulo: Editora Jurídica Brasileira, 2004.

ANÁLISE LCA. Novo Caged: 2023 fecha com saldo positivo de 1,48 milhão de vagas e recorde nos desligamentos a pedido do trabalhador. São Paulo, 30 de janeiro de 2024. Anexos.

ANSCOMBE, G. E. M. **Intention**. 2. ed. Ithaca, New York: Cornell University Press. 1963, p. 1. Disponível em: <https://archive.org/details/intention00ansc_0/page/n5/mode/2up>. Acesso em: 25 de novembro de 2023.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo. 2020.

AQUINO, Tomás de. **Suma Teológica**. v. I, parte I. 2ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 2001.

ARAÚJO, Claudia de R. Machado. **O Direito Fundamental de Resistência na Constituição Federal de 1988**. Brasília, DF: Repositório UFPE, 2001. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/4492/1/arquivo5836_1.pdf>. Acesso em 12 de jan. 2024.

ARENDT, H. **A condição humana**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

ARISTÓTELES. **A Ética a Nicômaco**. Tradução de Leonel Vallandro e Gerd Bornheim da versão inglesa de W.D. Ross. 4. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1991.

Disponível

em:<https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4977081/mod_resource/content/1/Etica%20a%20Nicomaco%20%28Aristoteles%29.pdf>. Acesso em 29 de novembro de 2023.

ASSOCIAÇÃO Nacional de Medicina do Trabalho. **30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome de Burnout**. ANAMT: dez. de 2018. Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2018/12/12/30-dos-trabalhadores-brasileiros-sofrem-com-a-sindrome-de-burnout/>>. Acesso em: 12 de jan. de 2024.

BERÇO DE Influenciadores Digitais, Brasil Está na Mira de Empresas Estrangeiras. **Mundo do Marketing**, 17 de jul. de 2023. Disponível em: <[BESSA, Jéssica Gomes. **A Demissão Silenciosa: Desdobramentos No Âmbito Da Justiça Do Trabalho**. Universidade Federal De Rondonia. 2023. Disponível em: <https://ri.unir.br/jspui/bitstream/123456789/4801/1/Demiss%c3%a3o%20Silenciosa%20-%20Desdobramento%20no%20%c3%a2mbito%20da%20justi%c3%a7a%20do%20trabalho.pdf>. Acesso em 10 de dez. de 2023.](https://www.mundodomarketing.com.br/berco-de-influenciadores-digitais-brasil-esta-na-mira-de-empresas-estrangeiras/#:~:text=Com%20o%20aumento%20do%20investimento,de%20acordo%20com%20a%20Nielsen.> . Acesso em: 21 de nov. de nov. de 2023.</p></div><div data-bbox=)

BIGI, Maelezig. Quiet Quitting:> ces< démissions silencieuses > qui inquietent. **Le Point. França**, 19 de out. de 2022. Disponível em:

<https://www.lepoint.fr/societe/quiet-quitting-ces-demissions-silencieuses-qui-inquietent-19-10-2022-2494375_23.php#l1>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. 7ª tiragem. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/297730/mod_resource/content/0/norberto-bobbio-a-era-dos-direitos.pdf>. Acesso em 12 de jan. de 2024.

BONDARENKO, Fernanda. **Engineer Who Made 'Quiet Quitting' Viral Just Had a Change of Heart**. The Street, 25 de jul. de 2023. Disponível em: <<https://www.thestreet.com/employment/quiet-quitting-engineer-is-against-it>>. Acesso em 12 de jan. de 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 jan. 2024.

BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao .htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 10 jan. 2024.

BRASIL. **Decreto Nº 9.579, De 22 De Novembro De 2018**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Brasília, DF, [2018]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9579.htm>. Acesso em: 12 de janeiro de 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, [1943]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 18 de janeiro de 2024.

BRASIL. **Legislação Trabalhista Japonesa**: Tópico 12 – Horas Extras. Consulado Hamamatsu. Brasília, DF: Ministério das Relações exteriores. Publicado em 20 de set. de 2022. Disponível em: <<https://www.gov.br/mre/pt-br/consulado-hamamatsu/legislacao-trabalhista-japonesa#jornada-trabalho>>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

BRASIL. **Lei Nº 11.788, De 25 De Setembro De 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Art. 1º. Brasília, DF, [2008]. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>. Acesso em 18 de janeiro de 2024.

BRASIL. **Lei Nº 12.023, De 27 De Agosto De 2009.** Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre trabalho avulso. Brasília, DF, [2009]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112023.htm>. Acesso em 10 de jan. de 2024.

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 10 de jan. 2024.

BRASIL. **Lei Nº 3.807, De 26 De Agosto De 1960.** Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3807.htm>. Acesso em: 10 de jan. 2024.

BRASIL. **Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970.** Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 dez. 1970. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5645.htm>. Acesso em: 4 de jan. de 2024.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 jan. 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm. Acesso em: 3 de jan. de 2024.

BRASIL. **Lei Nº 7.783, De 28 De Junho De 1989.** Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, Df: [1989]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM#:~:text=LEI%20N%C2%BA%207.783%2C%20DE%2028%20DE%20JUNHO%20DE%201989.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20exerc%C3%ADcio%20do,comunidade%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias.>>. Acesso em: 20 de fev. de 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.036, De 11 De Maio De 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm>. Acesso em 10 de jan. 2024.

BRASIL. **Lei Nº 8.212, De 24 De Julho De 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: [1991]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em 15 de janeiro de 2024.

BRASIL. **Lei Nº 9.608, De 18 De Fevereiro De 1998.** Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília, DF: [1991]. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19608.htm>. Acesso em 12 de janeiro de 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de Setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF, [2022]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm>. Acesso em: 24 de março de 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho [2ª turma]**. Embargos De Declaração Do Órgão Gestor De Mão-De-Obra Do Trabalho Portuário Dos Portos De Salvador E Aratu- Ogmosa E Intermarítima Portos E Logística S/A. Matéria Comum. Análise Conjunta. Multa De 40% Do Fgts. Trabalhador Portuário Avulso. Impossibilidade. TST - ED-ED-RRAg: 00011877720155050026, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 27/04/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 29/04/2022. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/82c0bdedc08d98fcae2bf9222555d6e9>>. Acesso em 12 de fev. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Item III, Súmula 331, da SDI-1. Contrato de prestação de serviços. Legalidade**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2011]. Disponível em: <<http://plone.ufpb.br/bccen/contents/noticias/dica-de-normalizacao-como-referenciar-jurisprudencia-em-meio-eletronico>>. Acesso em: 18 de dez. de 2023.

BUZANELLO, José Carlos. **Direito de resistência**. Sequência Estudos Jurídicos e Políticos, [S. l.], v. 22, n. 42, p. 9–28, 2001. DOI: 10.5007/%x. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15391>. Acesso em: 5 jan. 2024.

BUZANELLO, José Carlos. **Estatuto do Direito de Resistência**. Revista de Direito Constitucional e Internacional. ISSN 1518-272x, Ano 11, n. 42, jan - mar de 2003, p. 207 – 2017.

CALDWELL, Cam; MAHAND, Thalmus. **Quiet Quitting – Causes and Opportunities**. 2023. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Cam-Caldwell/publication/366990489_Quiet_Quitting_-_Causes_and_Opportunities/links/63bd727b097c7832caa6b182/Quiet-Quitting-Causes-and-Opportunities.pdf>. Acesso em: 12 de dez. de 2023.

CAMBRIDGE, **Dictionary**. Disponível em: <<https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/quit>>. Acesso em 2 de abril de 2024.

CARNEIRO, Lucianne. **Número de informais bate recorde de 39,1 milhões, aponta PNAD**. Valor Investe, 30 de jun. 2022. Disponível em: <<https://valorinveste.globo.com/noticia/2022/06/30/numero-de-informais-bate-recorde-de-391-milhoes.ghtml>>. Acesso em 19 de nov. de 2023.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017. 14ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. São Paulo: LTr, 2012.

CLIFTON, Jon. Situação do Local de Trabalho Global: relatório de 2023. **Gallup Poll**, 2023. Disponível em: <<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-report.aspx>>. Acesso em: 10 de jan. 2024.

CUCOLO, Eduardo. Datafolha: 52% querem trabalho remoto ou híbrido. Folha de São Paulo, 23 de dez. de 2022. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/12/datafolha-52-dos-brasileiros-querem-trabalho-remoto-ou-hibrido-45-preferem-presencial.shtml>>. Acesso em 23 de jan. de 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr., 2019.

DIEESE. **Terceirização e precarização das condições de trabalho**: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômico - DIEESE. Nota Técnica N° 172, março de 2017, p. 8. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 18 de dez. de 2023.

Diniz, Maria H. **Dicionário jurídico universitário**. 4ª edição. Editora Saraiva, 2022.

ELLIS, Lindsay; YANG, Angela. If your Co-workers are Quiet-Quitting, Here's What that Means. **The Wall Street Journal**. 12 de ago de 2022. Disponível em: <<https://www.wsj.com/articles/if-your-gen-z-co-workers-are-quiet-quitting-heres-what-that-means-11660260608>>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

ELMS, Deborah K.; LOW, Patrick. **Global Value Chains in a Changing world**. Suíça: Fung Global Institute (FGI), Nanyang Technological University (NTU), and World Trade Organization (WTO), 2013. p. 195. Tradução nossa. Disponível em: <https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/aid4tradeglobalvalue13_e.pdf>. Acesso em: 21 de julho de 2023.

ESPECIALISTAS apontam critérios na contratação de terceirizados. Revista Cipa & incêncio: 7 de maio de 2023. Disponível em: <<https://revistacipa.com.br/especialistas-apontam-criterios-na-contratacao-de-terceirizados/>>. Acesso em: 10 de jan. 2024.

FAO, IFAD, UNICEF, WFP and WHO. 2021. **The State of Food Security and Nutrition in the World 2021**: Transforming food systems for food security, improved nutrition and affordable healthy diets for all. Rome, FAO. Disponível em: <<https://doi.org/10.4060/cb4474en>>. Acesso em: 21 de julho de 2023.

FAZER conexões pessoais: Como as marcas estão alavancando os influenciadores sociais. **Nielsen**, 2021. Disponível em: <<https://www.nielsen.com/pt/insights/2021/making-personal-connections-how-brands-are-leveraging-social-influencers/>>. Acesso em: 21 de nov. de 2023.

FERREIRA, Aurélio B. de Holanda. **Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 5. ed. Curitiba: Positivo, 2010, p. 680.

FIOCRUZ. **Impactos Sociais, econômicos, culturais e políticos da pandemia.** FIOCRUZ. Disponível em: <<https://portal.fiocruz.br/impactos-sociais-economicos-culturais-e-politicos-da-pandemia>>. Acesso em: 17 de nov. de 2023.

FOLKMAN, Joseph; ZENGER, Jack. Quiet Quitting Is About Bad Bosses, Not Bad Employees. **Havard Busines Review**, 2022. Disponível em: <<https://hbr.org/2022/08/quiet-quitting-is-about-bad-bosses-not-bad-employees>>. Acesso em: 22 de nov. de 2023.

FOLKMAN, Joseph; ZENGER, Jack. Quiet Quitting Is About Bad Bosses, Not Bad Employees. **Havard Busines Review**, 2022. Disponível em: <<https://hbr.org/2022/08/quiet-quitting-is-about-bad-bosses-not-bad-employees>>. Acesso em: 22 de nov. de 2023.

FÓRUM Brasileiro De Segurança Pública. **17º Anuário Brasileiro de Segurança Pública.** São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023, p. 123. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/07/anuario-2023.pdf>. Acesso em: 22 de nov. de 2023.

FRANCO, João Melo; MARTINS, Antônio Herlander Antunes. **Dicionário de Conceitos e Princípios Jurídicos: na doutrina e na Jurisprudência.** 3ª ed. Coimbra: Livraria Almedina, 1991.

FULLER, Joseph; KERR, William. **The Great Resignation Didn't Start with the Pandemic.** Havard Business Review, 23 de março de 2022. Disponível em: <https://hbr.org/2022/03/the-great-resignation-didnt-start-with-the-pandemic>. Acesso em: 10 de jan. de 2024.

GARCIA, Maria. **Desobediência Civil: Direito Fundamental.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1994.

GAULEJAC, Vicent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social.** Tradução Ivo Stomiolo. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007, p. 75. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4908461/mod_resource/content/0/Gaulejac%202007%20Gest%C3%A3o%20como%20doen%C3%A7a%20social.pdf>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

GIRARDI, Dante. **A terceirização como estratégia competitiva nas organizações.** Gelre Coletânea – Série Estudos do Trabalho. São Paulo: Organizações Gelre, 2006.

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário Compacto Jurídico.** 15ª ed. São Paulo: Rideel, 2011.

GUIMARÃES, Poliana Diniz. **Teletrabalho e o Direito à Desconexão.** Repositório Universitário da âniima (RUNA), 2022. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/32116>>. Acesso em: 10 de jan. de 2023.

HARTER, Jim. Percent who feel employer cares about their wellbeig plummets. Gallup, 2022. Disponível em: <<https://www.gallup.com/workplace/390776/percent-feel-employer-cares-wellbeing-plummets.aspx>>. Acesso em: 10 de jul. 2023.

HARTER, Jim. Queda no engajamento de funcionários nos EUA continua. **Gallup Poll**, 2022. Disponível em: <<https://www.gallup.com/workplace/391922/employee-engagement-slump-continues.aspx>>. Acesso em: 10 de jul. 2023.

HOROWITZ, Juliana M.; MINKIN, Rachel; PARKER, KIM; A Pandemia da Covid-19 continua a remodelar o trabalho na América. **Pew Research Center**, 16 de fev. de 2022, p.6. Disponível em: <<https://www.pewresearch.org/social-trends/2022/02/16/covid-19-pandemic-continues-to-reshape-work-in-america/>>. Acesso em: 19 de nov. de 2023.

HOUAISS, Antonio; VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009, p. 646.

IBGE. **Painel Pnad Contínua**. Tema Mercado de Trabalho. Data 2022/1ºtrimestre. Recorte Brasil. Disponível em:<<https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>>. acesso em: 08 de dezembro de 2023.

IBGE. **Painel Pnad Contínua**. Tema Mercado de Trabalho. Data 2023/4ºtrimestre. Recorte Brasil. Disponível em: <<https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>>. Acesso em: 10 de fev. de 2024.

IBGE. **Pesquisa Inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam Teletrabalho em 2022**. Agência IBGE Notícias. 25 de outubro de 2023. Disponível em: <[IBGE. Pnad Contínua. **Quadro sintético de 2023**. Disponível em:<\[https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Mensal/Quadro_Sintetico/2023/pnadc_202312_quadroSintetico.pdf\]\(https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Mensal/Quadro_Sintetico/2023/pnadc_202312_quadroSintetico.pdf\)>. Acesso em: 03 de fev. de 2024.](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022#:~:text=Em%202022%2C%20cerca%20de%207,(TIC)%20em%20suas%20atividades.> text=Em%202022%2C%20cerca%20de%207,(TIC)%20em%20suas%20atividades.>. Acesso em: 02 de fev. de 2024.</p></div><div data-bbox=)

IBGE. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2023 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro: IBGE, 2023. p. 18. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102052.pdf>>. Acesso em jan. de 2024.

INDICADORES CNI. **Sondagem Especial Terceirização**, nº 68. Confederação Nacional da indústria: Ano 18, Número 1, março de 2017. Disponível em: <https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/0d/f8/0df86911-4c29-4daa-877c-37409063d3d1/sondespecial_terceirizacao_marco2017.pdf>. Acesso em: 15 de jan. 2024.

ÍNDICE de Confiança Robert Half: Sondagem de profissionais qualificados. 23ª ed. Brasil: 2023, p. 11. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/sites/roberthalf.com.br/files/documents/roberthalf-ICRH-ed23_0.pdf>. Acesso em: 10 de fev. de 2024.

IS Quiet Quitting a signo of Workers slacking off or pushing back? **The Straits Times**. Singapura, 06 de nov. de 2022. Disponível em:

<<https://www.straitstimes.com/business/is-quiet-quitting-a-sign-of-workers-slacking-off-or-pushing-back>>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

JOHNSON, J. Richard. What's New About Quiet Quitting (And What's Not). **Transdisciplinary Journal of Management**, 2023. Disponível em: <<https://tjm.scholasticahq.com/article/72079-what-s-new-about-quiet-quitting-and-what-s-not>>. Acesso em: 12 de nov. de 2023.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Tradução Paulo Quintela. 1.ed. Lisboa: Edições 70, LDA. 2007.

KEMP, Simon. Digital 2022: July Global Stateshot Report. **Data reportal**, 2022. Disponível em: <<https://datareportal.com/reports/digital-2022-july-global-statshot>>. Acesso em: 21 de nov. de 2023.

KHAN, Zaid (zaidleppelin). “**On quiet quitting #workreform**”. Tiktok, 25, jul. 2022. Disponível em: <<https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342>>. Acesso em 10 de julho de 2023.

LEE, Dain; PARK, Jinhyeok; SHIN, Yongseok; **Where Are The Workers? From Great Resignation To Quiet Quitting**. National Bureau Of Economic Research. 2023. Disponível em: <https://www.nber.org/system/files/working_papers/w30833/w30833.pdf>. Acesso em: 8 de jan. de 2023.

LEMBKE, Anna. **Nação Dopamina: porque o excesso de prazer está nos deixando infelizes e o que podemos fazer para mudar**. Tradução Elisa Nazarian. 1. ed. São Paulo: Vestígio, 2022.

LORD, Jonathan. Quiet quitting is a new name for an old method of industrial action. **The Conversation**, 2022. Disponível em: <<https://theconversation.com/quiet-quitting-is-a-new-name-for-an-old-method-of-industrial-action-189752>>. Acesso em: 30 out. 2023.

MANTOVANI, Fernando. **Modismo? Acredito que não**. Robert Half Talent Solutions. 22 de setembro de 2023. Disponível em: <<https://www.roberthalf.com.br/blog/carreira/modismo-acredito-que-nao#:~:text=Os%20resultados%20da%202023%20AA%20edi%C3%A7%C3%A3o,dura%C3%A7%C3%A3o%20de%20m%C3%A9dio%20prazo.>>. Acesso em: 22 de jan. 2024.

MARPLES, Megan. Quiet Quitting is the latest workplace trend, but it doesn't mean what you think. **CNN**. 22 de agosto de 2022. Disponível em: <<https://edition.cnn.com/2022/08/22/business/quiet-quitting-tiktok-work-wellness/index.html>>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômicos-filosóficos**. Tradução de Jesus Ranieri. São Paulo: Editorial Boitempo. 2008.

MASI, Dominic de. **O trabalho no Século XXI: fadiga, ócio e criatividade na sociedade pós-industrial**. Tradução Aline Leal. 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2022.

MASI, Dominico de. **O trabalho no Século XXI**: fadiga, ócio e criatividade na sociedade pós-industrial. Tradução Aline Leal. 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2022, p. 389.

MELO, Rafael Fonseca. **Desobediência Civil e Culpabilidade**: Sobre inexigibilidade de conduta diversa e o direito de resistir ao direito. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2022.

MICHAELIS. Moderno dicionário inglês-português, português-inglês. São Paulo: Companhia Melhoramentos, 2000.

MINISTÉRIO da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Brasília, DF. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>>. Acesso em: 20 de jan. 2024.

MISES, Ludwing Von. **Ação Humana**. 3.1ª ed. São Paulo: Instituto Ludwing Von Mises, 2010. Disponível em: <<https://rothbardbrasil.com/wp-content/uploads/arquivos/acao-humana.pdf>>. Acesso em 10 de novembro de 2023.

MONEREO PEREZ, Jose Luiz. **Introduccion Al Nuevo Derecho Del Trabajo**: Una Reflexion Crítica Sobre El Derecho Flexible Del Trabajo. Valência: Tirant lo Blanch, 1996.

NADER, Danielle. **Demissão voluntária atinge recorde em 2023, indicando mudanças no mercado de Trabalho**. Contábeis, 07 de fev. de 2024. Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/noticias/63604/demissao-voluntaria-atinge-recorde-em-2023/>>. Acesso em 9 de fev. 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34ª ed. São Paulo: LTR, 2009.

NUMBER of quits at all-time high in November 2021. **U.S. Bureau of Labor Statistic**, 2022. Disponível em: <<https://www.bls.gov/opub/ted/2022/number-of-quits-at-all-time-high-in-november-2021.htm>>. Acesso em 1 de novembro de 2023.

NÚMERO de brasileiros pedindo demissão nunca esteve tão alto. **Jornal Nacional**, 06 de nov. de 2023. Disponível em: <<https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2023/11/06/numero-de-brasileiros-pedindo-demissao-nunca-esteve- tao-alto.ghtml>>. Acesso em 09 de fev. 2024.

OPAS. **Fortalecimento da Preparação para a COVID-19 em Cidades e Entornos Urbanos**. Orientação provisória para autoridades locais. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde; 2020, p. 15. Disponível em: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52132/OPASWBRACOV1920059_or.pdf>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. OIT: **Cerca de 23 milhões de pessoas fizeram teletrabalho na América Latina e no Caribe**. OIT Brasília. 06 de jul. de 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_811315/lang--pt/index.htm#:~:text=%23MeuFuturoDoTrabalho,OIT%3A%20Cerca%20de%2023%20milh%C3%B5es%20de%20pessoas%20fizeram>

%20teletrabalho%20na,continuidade%20de%20neg%C3%B3cios%20e%20empregos>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

PAIVA, Iasmin. Como as Empresas Estão se Preparando para Adotar a Semana de 4 Dias. **CNN Brasil**. São Paulo, 2023. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/como-as-empresas-estao-se-preparando-para-adotar-a-semana-de-4-dias/#:~:text=O%20projeto%20piloto%20da%20semana,projeto%20se%20estende%20atpe%202024>>. Acesso em: 20 de jan. de 2024.

PENDEL, Ryan. **Estratégias de envolvimento dos funcionários: resolvendo o problema mundial de US\$ 8,8 trilhões**. Gallup Poll, jun. 2022. Disponível em: <<https://www.gallup.com/workplace/393497/world-trillion-workplace-problem.aspx#:~:text=Story%20Highlights&text=Employees%20who%20are%20not%20engaged,employees%20were%20engaged%20at%20work.>>. Acesso em: 10 de jan. 2024.

PICCININI, Valmíria; TOLFO, Suzana. **Sentidos e Significado do Trabalho: Explorando Conceitos, Variáveis, e Estudos Empíricos Brasileiros**. *Psicologia & Sociedade*; 19, Edição Especial 1: 38-46, 2007, p. 39. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/240771380_Sentidos_e_significados_do_trabalho_explorando_conceitos_variaveis_e_estudos_empiricos_brasileiros>. Acesso em 29 de novembro de 2023.

PORTELA, Raissa. **Perspectiva do Trabalho Híbrido no pós-pandemia mobiliza organizações e legisladores**. Agência Senado, 18 de março de 2022. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2022/03/perspectiva-de-trabalho-hibrido-no-pos-pandemia-mobiliza-organizacoes-e-legisladores>>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

PORTUGAL. Diário da República Portuguesa: **Lexionário**. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/lexionario/termo/direito-resistencia>>. Acesso em 06 de abril de 2024.

QUIET QUITTING: 12% dos Brasileiros aderem à demissão silenciosa. **Forbes Brasil**, 28 de fev. de 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/02/quiet-quitting-12-dos-brasileiros-aderem-a-demissao-silenciosa/>. Acesso em 23 de jan. de 2024.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27ª edição. 4ª tiragem. São Paulo: Saraiva 2004, p. 43.

REZENDE, Paula Carolina Silva. **Terceirização na jurisprudência do TST: evolução e perspectivas diante das iniciativas do Legislativo e da atuação do STF**. *Boletim Científico ESMPU*, Brasília, a. 15 – n. 48, p. 35-64 – jul./dez. 2016. Disponível em: <<file:///C:/Users/Lais/Downloads/2.%20Terceirizacao%20na%20jurisprudencia%20do%20TST.pdf>>. Acesso em 3 de jan. de 2024.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o fim inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. Tradução Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1995.

SENADO FEDERAL BRASILEIRO. **O Setor de Call Center**. Sintelmark. 2014. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento/download/7ccea8a-7e75-46a6-b582-5951c237b9ef>>. Acesso em: 10 de nov. de 2023.

SKINNER, Burrhus Frederic. **The Behavior of Organisms: An a experimete analysis**. 1. ed. New York: Appleton–century-crofts-incs. 1938. Disponível em: <<https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.191112/page/n1/mode/2up>>. Acesso em 10 de novembro de 2023.

SURVEY: More than Half of American Workers engage in ‘quiet quitting’.
ChinaDaily. China, 09 de set. de 2022. Disponível em:<<https://global.chinadaily.com.cn/a/202209/09/WS631a9d6ca310fd2b29e76d54.htm>>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

SUSSEKIND, Arnaldo (Et al.) **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

TAPPER, James. Quiet Quitting: Why doing the bare minimum at work has gone global. **The Guardian**. 06 de ago de 2022. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/money/2022/aug/06/quiet-quitting-why-doing-the-bare-minimum-at-work-has-gone-global>>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.

TOH, Michelle. Inteligência artificial pode afetar 300 milhões de empregos no mundo, diz Goldman Sachs. **CNN Brasil**. Hong Kong, 29 de março de 2023. Disponível em: <[TRADING ECONOMICS. **Brasil –Taxa de Desemprego**. Resumo. Disponível em: <<https://pt.tradingeconomics.com/brazil/unemployment-rate>>. Acesso em 21 de julho de 2023.](https://www.cnnbrasil.com.br/economia/inteligencia-artificial-pode-afetar-300-milhoes-de-empregos-no-mundo-diz-goldman-sachs/#:~:text=Sachs%20%7C%20CNN%20Brasil,Intelig%C3%Aancia%20artificial%20pode%20afetar%20300%20milh%C3%B5es,no%20mundo%2C%20diz%20Goldman%20Sachs&text=At%C3%A9%20300%20milh%C3%B5es%20de%20empregos,com%20economistas%20do%20Goldman%20Sachs.>. Acesso em: 20 de nov. de 2023.</p></div><div data-bbox=)

TRADING ECONOMICS. **Estados Unidos – Taxa de Desemprego**. Resumo. Disponível em: <<https://pt.tradingeconomics.com/united-states/unemployment-rate>>. Acesso em 21 de julho de 2023.

TRADING ECONOMICS. **Unemployment Country List**. Resumo. Disponível em: <<https://pt.tradingeconomics.com/country-list/unemployment-rate>>. Acesso em 10 de jan. de 2024.

UNITED STATES CENSUS BUREAU. **O número de pessoas que trabalham principalmente em casa triplicou entre 2019 e 2021**. Estados Unidos Da América (USA), 15 de set. de 2022. Disponível em: <<https://www.census.gov/newsroom/press-releases/2022/people-working-from-home.html>>. Acesso em 20 de nov. de 2023.

UNITED STATES OF AMERICA. **Wage and hour Division. Wages and the Fair Labor Standards Act**. U.S. Departamento of Labor. 1938. Disponível em: <[https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa#:~:text=The%20Fair%20Labor%20Standards%20Act%20\(FLSA\)%20establishes%20mini](https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa#:~:text=The%20Fair%20Labor%20Standards%20Act%20(FLSA)%20establishes%20mini)>

mum%20wage%2C,%2C%20State%2C%20and%20local%20governments.>. Acesso em: 01 de fev. de 2023.

VALLANDRO, Leonel. Dicionário inglês-português, português-inglês. 25 ed. São Paulo: Globo, 2001.

VIANA, Marcio Túlio. **Conflitos Coletivos Do Trabalho**. Rev. TST, Brasília, vol. 66, n° 1, jan/mar 2000, p. 125. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/84842/010_viana.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Acesso em: 10 de jan. de 2024.

VIANA, Marcio Túlio. **Da Greve ao Boicote: OS VÁRIOS SIGNIFICADOS E AS NOVAS POSSIBILIDADES DAS LUTAS OPERÁRIAS**. Revista da Faculdade de Direito da UFMG. Belo Horizonte, n° 50, p. 239-264, jan. – jul., 2007, P. 245. Disponível em: <<https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/issue/view/8>>. Acesso em: 10 de jan. de 2024.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador**. São Paulo: LTr, 1996, p. 285.

WORLD Health Organization. Mental Health and Covid-19: Early evidence of the pandemic's impact. **World Health Organization**, 2022, p. 1. Disponível em: <<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/352189/WHO-2019-nCoV-Sci-Brief-Mental-health-2022.1-eng.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 21 de nov de 2023.

World Health Organization. **Who guidelines on mental health at work**. Geneva: World Health Organization; 2022. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. Disponível em: <<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>>. Acesso em: 21 de julho de 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **World mental health report: transforming mental health for all**. Geneva: 2022, p. 12. Disponível em: <<https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>>. Acesso em: 21 de nov. de 2023.

WORLD Health Organization. **World mental health report: transforming mental health for all**. Geneva: 2022, p. 12. Disponível em: <<https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>>. Acesso em: 21 de nov. de 2023.

World Health Organization; International Labour Organization. **Mental Health at work: Policy brief**. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf>. Acesso em: 21 de julho de 2023.

ANEXOS:

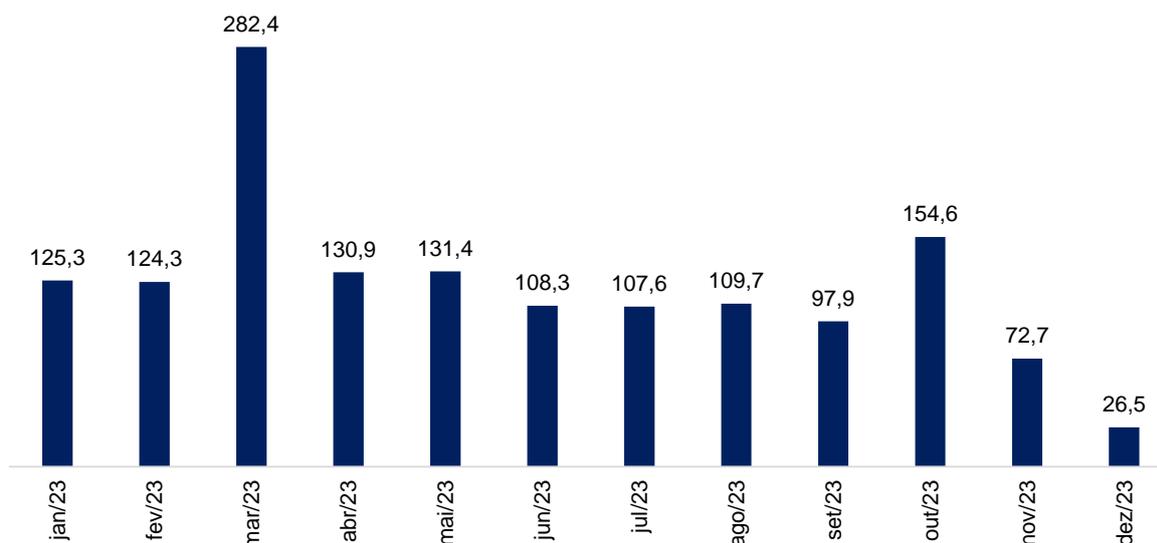
Análise LCA

TERÇA-FEIRA, 30 DE JANEIRO DE 2024

Novo Caged: 2023 fecha com saldo positivo de 1,48 milhão de vagas e recorde nos desligamentos a pedido do trabalhador

Com referência a dezembro de 2023, o Novo Caged registrou fechamento líquido (desligamentos acima de admissões) de **430,2 mil postos formais**, resultado abaixo da projeção da LCA (-370,0 mil) e das medianas das projeções da *Bloomberg*, *Agência Estado* e *Valor PRO*, todas em -370,0 mil. Sendo assim, o saldo de vagas para o ano de 2023 terminou positivo em 1,478 milhão de vagas formais.

Saldo de vagas com ajuste sazonal
Em mil vagas. Fonte: MTE. Elaboração e dessazonalização: LCA



Considerando dados com ajuste sazonal, as admissões ficaram estáveis (0,0%) e os desligamentos registraram alta de 2,5% em comparação com a divulgação anterior. Ainda assim, houve criação líquida de 26,5 mil vagas em dezembro, resultado bem abaixo das vagas observadas nos últimos meses.

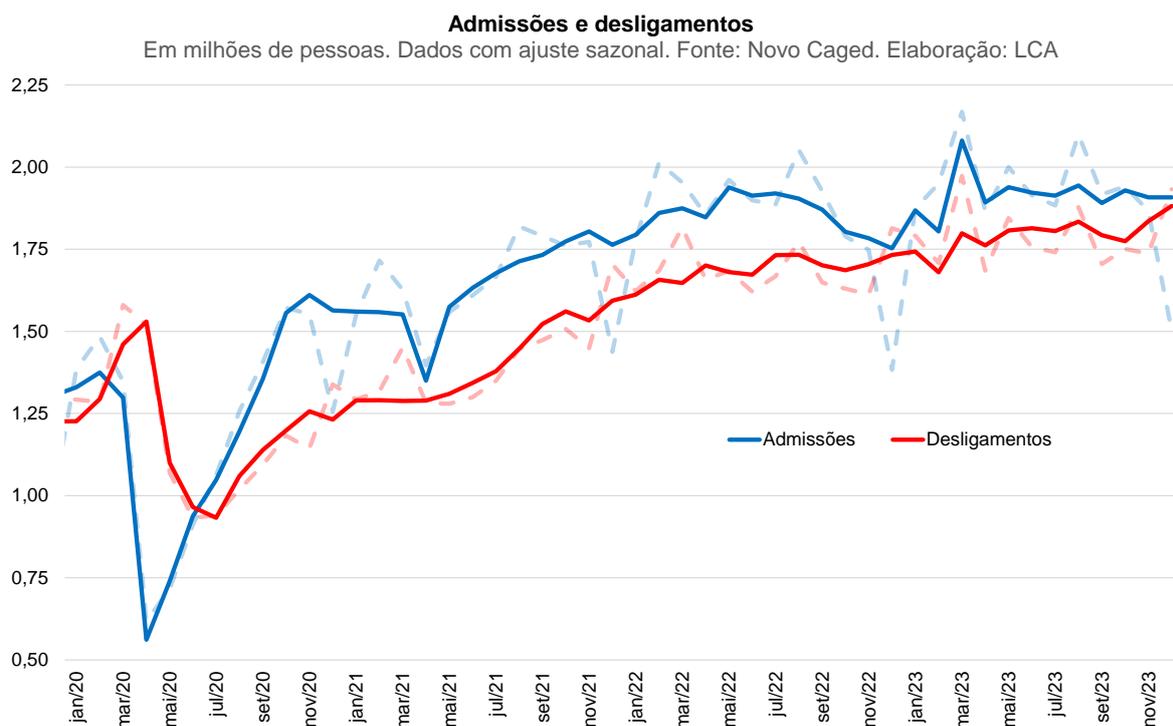
Publicação produzida pela LCA exclusivamente para clientes. Reprodução proibida.

Este relatório foi preparado com informações de acesso público, analisadas rigorosamente pela LCA. O usuário deste material assume integralmente a responsabilidade pelas consequências da sua utilização.

Rua Cardeal Arcoverde, nº 2450 | Conjunto 301 ao 309 | Bairro Pinheiros | CEP 05408-003 | São Paulo – SP | Tel + 55 11 3879-3760 | fax 3879-3737 | contato@lcaconsultores.com.br | www.lcaconsultores.com.br

Caso queira atualizar um endereço eletrônico ou parar de receber nossas publicações, [clique aqui](#)





Analizando por grande setor, **no acumulado do ano de 2023, todos criaram menos vagas em relação ao mesmo período do ano anterior, com maior queda para a Indústria** (51% de vagas a menos em 2023).

Saldo de geração de vagas formais por grande setor - em milhares						
Dados sem ajuste sazonal. Fonte: Ministério da Economia. Elaboração: LCA						
Data	Total	Indústria	Construção Civil	Comércio	Serviços	Agropecuária
out/22	159,5	14,9	5,3	49,4	91,3	-1,4
nov/22	135,5	-25,7	-18,8	106,0	92,2	-18,2
dez/22	-431,0	-114,2	-74,5	-17,3	-188,1	-36,9
out/23	190,4	21,0	11,5	49,6	109,9	-1,7
nov/23	130,1	-12,9	-17,3	88,7	92,6	-21,0
dez/23	-430,2	-111,0	-75,6	-7,9	-181,9	-53,7
Acum. 2022	2.011,4	259,7	202,8	354,0	1.131,8	63,1
Acum. 2023	1.478,3	127,2	164,0	269,7	881,0	36,4
Var. Acum. 2023 vs Acum. 2022	-26,5%	-51,0%	-19,2%	-23,8%	-22,2%	-42,3%

Com o final do ano chegando, o *Comércio* volta a registrar saldos positivos importantes, sobretudo com vagas temporárias para suprir a demanda de eventos de final de ano. Os subsetores varejistas de *Vestuário e Acessórios* (+4,8 mil vagas em dezembro) e de *Mercadorias em Geral, com Predominância de Produtos Alimentícios* (+8,5 mil vagas em novembro) foram as duas subclasses (de 1.357) que mais geraram vagas em dezembro.

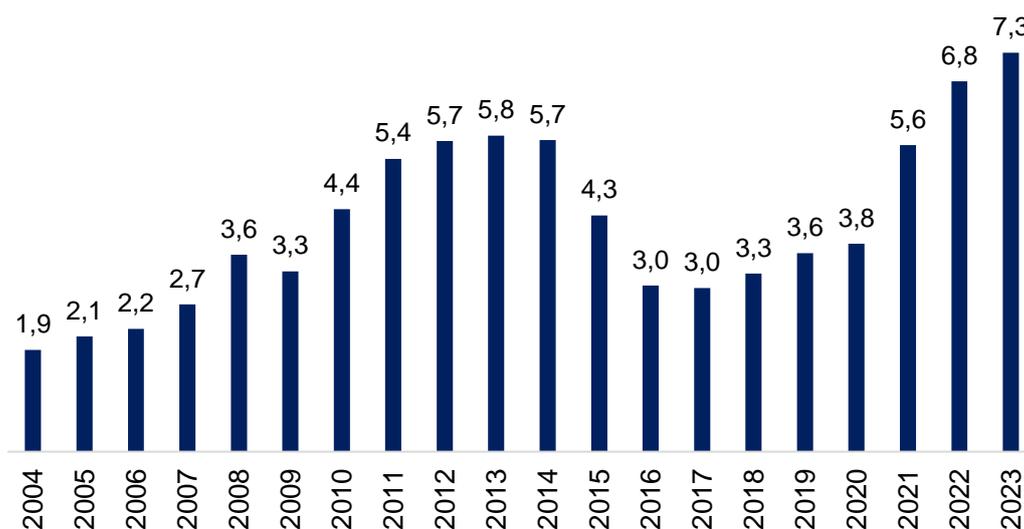
O setor de *Serviços* tem sido ajudado por diversas pelo movimento de **retorno das empresas a esquemas híbridos ou presenciais de trabalho**, que contribui para a geração de vagas de apoio administrativo a escritório e edifícios (4ª subclasse com maior geração de vagas em dezembro, com 2,3 mil), portaria, limpeza, manutenção e segurança privada (5ª subclasse com maior geração de vagas, com 2,0 mil).

A subclasse “*Serviços Combinados de Escritório e Apoio Administrativo*” foi a que mais gerou vagas em 2023: 56,5 mil vagas. Outras duas subclasses se destacam como as dez que mais geraram vagas no ano passado: “*Limpeza em Prédios e em Domicílios*” gerou 32,9 mil vagas no ano, e “*Atividades de Vigilância e Segurança Privada*” gerou 29,3 mil vagas.

Esse movimento de retorno também contribui para os desligamentos a pedido do trabalhador. Em dezembro de 2023, foram registrados 580.638 desligamentos a pedido (volume 11,6% maior do que em dezembro de 2022), número que corrobora o recorde para o ano de 2023.

Desligamentos a pedido do trabalhador

Fonte: MTE. Elaboração: LCA



Proporção de desligamentos a pedido do trabalhador

Em %, em relação ao total de desligamentos.

Fonte: MTE. Elaboração: LCA

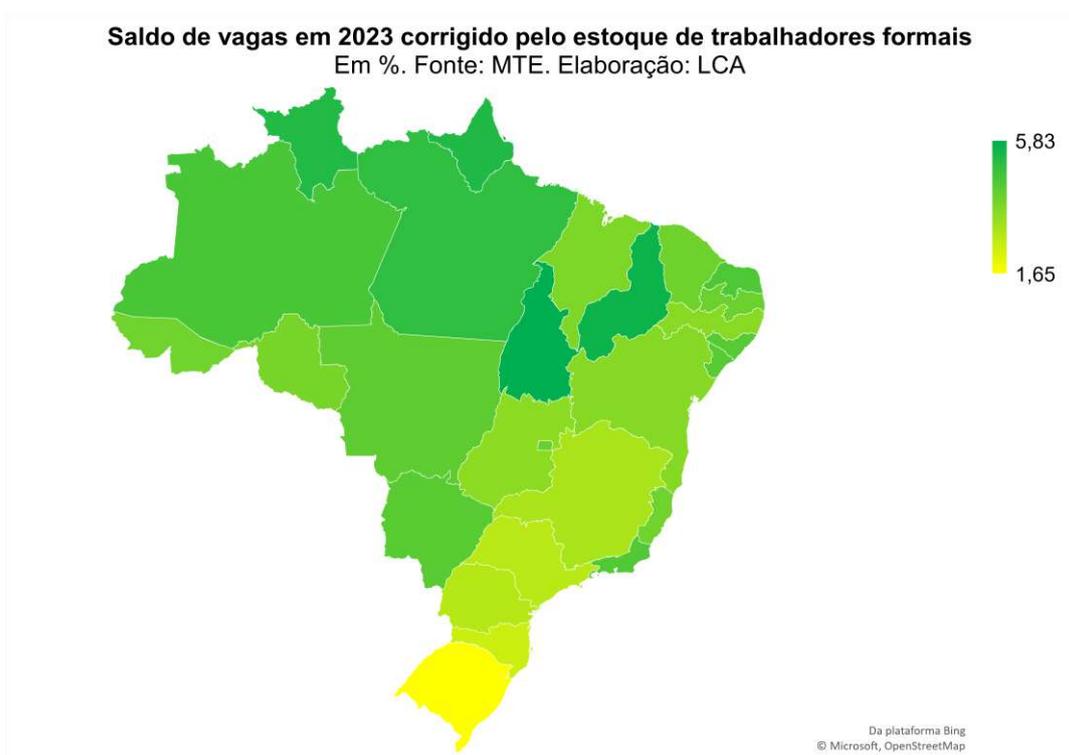


Proporcionalmente em relação ao total de desligamentos, o número de desligamentos a pedido do trabalhador também é recorde. A crise provocada pela Covid-19 mudou a forma como as pessoas se relacionam com o trabalho, especialmente as mais jovens, que parecem buscar equilibrar remuneração e qualidade de vida. Ademais, durante os piores momentos da pandemia, muitas pessoas aceitaram empregos de menor remuneração e ainda observamos um resquício de normalização: trabalhadores estão se desligando de seus empregos ‘provisórios’ para serem

admitidos em outros mais condizentes com suas qualificações. Vale ressaltar que a nova metodologia do Caged (desde 2020) é mais abrangente, capturando mais informações, contribuindo para um número mais elevado de informações.

O indicador serve, de alguma maneira, para mostrar o grau de aquecimento do mercado de trabalho, pois se imagina que boa parte dessas pessoas esteja se desligando para se admitir em outros lugares (há maior oferta de vagas).

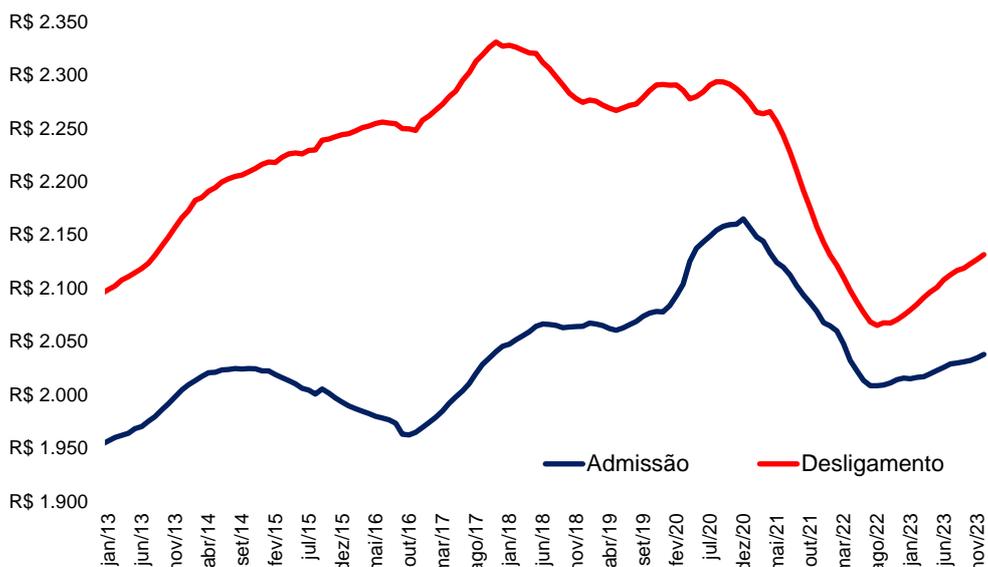
Regionalmente, todas as 27 Unidades da Federação fecharam o ano de 2023 com saldo positivo. Enquanto Tocantins (5,8%) e Piauí (5,6%) tiveram o maior crescimento proporcional no estoque, o Rio Grande do Sul foi o que registrou o menor crescimento (1,65%). As condições climáticas adversas enfrentadas no ano passado podem ter sido um fator limitador do crescimento da UF em questão.



Analisando os rendimentos, o salário médio real de admissão (R\$ 2.026) em dezembro teve queda de 0,3% em comparação a novembro e alta de 2,0% na comparação interanual (além de queda de 0,4% em relação ao mesmo mês de 2019, pré-pandemia). Já o salário médio real de desligamento (R\$ 2.169) teve alta de 1,1% em relação a novembro e alta de 2,6% na comparação interanual (além de queda de 6,2% em relação ao mesmo mês do pré-pandemia).

Média móvel de 12 meses dos salários médios reais

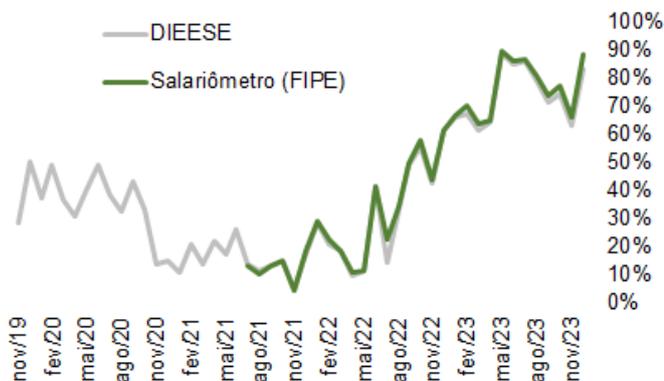
Fonte: MTE. Elaboração: LCA



Os dados do [Mediador](#) do Ministério do Trabalho mostram que, desde meados de 2022, a maioria dos reajustes salariais de acordos e negociações coletivas estão acontecendo acima do INPC acumulado em 12 meses. O último dado disponível, de dezembro de 2023, mostra que quase 90% dos reajustes ocorreram acima do INPC. Todavia, foram apenas 48 reajustes encontrados na página desde a divulgação do DIEESE.

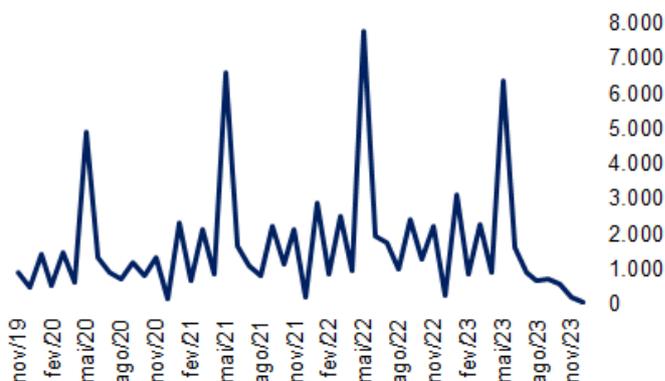
Reajustes salariais acima do INPC

*Valores de meses anteriores sujeitos a revisão
Fontes: Mediador (MTE). Elaboração: LCA



Reajustes salariais registrados no Mediador

*Valores de meses anteriores sujeitos a revisão
Fontes: Mediador (MTE). Elaboração: LCA



Perspectivas

O resultado de dezembro veio um pouco abaixo das expectativas da LCA e nossa perspectiva para o saldo líquido de vagas formais para o mês de dezembro é de fechamento líquido de 370 mil vagas.

Confirmando as projeções da LCA, a variação real do PIB para 2023 seria de 3,0%. Apesar da variação real do PIB ser parecida com a de 2022, vale ressaltar que em 2023 o crescimento veio de setores mais ligados à oferta (sobretudo *Agropecuária*), diferentemente do ano de 2022, quando *Serviços* foi o principal destaque.

Para 2024, projetamos variação real do PIB de 1,5% e saldo líquido positivo de 1 milhão de vagas com contribuição mais disseminada entre os grandes setores.

Varição real anual do PIB e saldo de postos formais do Caged

Fonte: IBGE, Ministério do Trabalho e Emprego. Elaboração e projeção*: LCA

